العلاقة بين ضغوط العمل وكل من الرضا الزواجي والقلق والاكتئاب لدي عينة من الأزواج والزوجات

د. محمود عبد الرحيم غلاب

قسم علم النفس

كلية رياض الأطفال – جامعة القاهرة

وكلية التربية – جامعة الملك سعود

ملخص الدراسة:

لقي مفهوم الضغوط النفسية اهتماما كبيرا لدى المتخصصين في علم النفس وهناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي وقد تباينت نتائج هذه الدراسات.

فروض الدراسة:

تغطي الدراسة فروض عديدة ومنها:

١- توجد علاقة ارتباط سالبة بين الدرجة الكلية على مقياس ضغوط العمل والدرجة على أبعاد مقياس الرضا الزواجي لدى كل من الأزواج والزوجات (العينة الكلية).

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل لدى الأزواج والزوجات في القلق والاكتئاب لصالح مرتفعي الدرجة في ضغوط العمل.

الأدوات:

١- مقياس ضغوط العمل إعداد الباحث.

٢- مقياس الرضا الزواجي فيولا الببلاوي.

٣- مقياس بيك للاكتئاب (ترجمة غريب عبدالفتاح).

٤- قائمة القلق الحالة والسمة (أحمد عبدالخالق).

النتائج:

خرجت الدراسة نتائج عديدة منها:

- توجد علاقة ارتباط سالب من الدرجة الكلية على مقياس ضغوط العمل والدرجة على أبعاد مقياس الرضا الزواجي.
- وجود فروق دالة بين الأزواج والزوجات في أبعاد ضغوط العمل لصالح الزوجات.
- أن الزوجات يشعرن بعدم الرضا الزواجي أكثر من الأزواج.

العلاقة بين ضغوط العمل وكل من الرضا الزواجي والقلق والاكتئاب لدي عينة من الأزواج والزوجات

د. محمود عبد الرحيم غلاب

قسم علم النفس

كلية رياض الأطفال – جامعة القاهرة

وكلية التربية – جامعة الملك سعود

المقدمة:

لقي مفهوم " الضغوط النفسية Psychological Stress " اهتماماً كبيراً لدى المتخصصين في علم النفس، فقد أعطي كثير من المنظرين الذين اهتموا بموضوعات علم النفس الإكلينيكي والصحة النفسية والعلاج النفسي اهتماماً واضحاً لهذا المتغير وآثاره المختلفة علي صحة الفرد الجسمية والنفسية.

ويعتبر Hans Sleye هو أول من قدم مفهوم ضغوط أحداث الحياة، عندما أرسي مفهوم زملة التكيف العام ووصف استجابة الضغط. ويشير Sleye إلي أن الضغوط تعتبر عنصراً رئيسياً في حياتنا، فهي من "توابل الحياة" ويذكر أنه ليس هناك من سبيل لتجنبها، وبالرغم من التركيز علي الآثار السلبية للضغوط، إلا أن قدراً من الضغوط قد يكون مفيداً وضرورياً. (Sleye, 1976, P83).

ويعرف الباحثون في علم النفس الضغط النفسي بعدة تعريفات، ينطلق كل منها من أساس محدد وواضح، فبعض التعريفات ينطلق من المثير المحدث للإثارة والبعض الأخر ينطلق من الاستجابة الصادرة إزاء المثير والبعض الأخر من التعريفات يجمع بين المثير والاستجابة بالإضافة إلي متغيرات وسيطة قد لا تكون واضحة. (الطريري، ١٩٩٤، ص:٨).

وتشكل البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الانسان مصدراً من مصادر الضغوط، ويعتبر مجالا العمل والأسرة من أكثر مجالات التفاعل الاجتماعي للإنسان في علاقته مع البيئة، والتي يتعرض فيهما لأنواع متعددة من الضغوط، فالعمل نشاط إنساني يحقق للفرد إشباع حاجاته الأساسية، فهو يؤمن للفرد مستوى الدخل الذي

يمكنه من توفير حاجاته الضرورية الهامة لبقائه وراحته، كما أنه يمده بالأنشطة العقلية والبدنية الهادفة، بالإضافة إلي شعوره بتقدير الذات والكفاءة، وبالرغم من أهمية العمل للإنسان إلا أنه يمكن أن يكون مصدراً للضغوط بالنسبة للفرد وذلك عند فشله في إشباع تلك الحاجات.

والأسرة أيضاً قد تكون في بعض الأحيان مصدراً للضغوط خاصة علي الزوجين، فالمسئوليات الأسرية للأبوين عديدة ومتنوعة، بداية من الأعمال المنزلية اليومية وحتى مستوى المسئولية عن رعاية الأطفال وتعليمهم، مروراً بالعلاقة بين الزوجين والتفاهم بينهما من جانب والعلاقة مع الأبناء من جانب آخر.

ومنذ منتصف السبعينات تطورت الدراسات والبحوث في مجال دراسة الضغوط، نتيجة لجهود مجموعة الباحثين الذين وجهوا بحوثهم نحو دراسة العلاقة بين ظروف العمل والنتائج المترتبة عليها. حيث افترضوا أن ضغوط العمل تظهر نتيجة وجود بعض أو مجموعة من ظروف العمل التي تتفاعل مع العامل وينتج عنها اضطراب حاد في الاتزان النفسي والسلوكي (Hurrell, 1989).

ولا يقتصر أثر ضغوط العمل علي الفرد فقط، بل تمتد آثاره أيضاً علي باقي أفراد الأسرة، فيذكر Pleck & Staines (1985) أنه إذا خبر أحد الزوجين ضغوط العمل انعكس ذلك بشكل سلبي علي حياة الأسرة والاستقرار الانفعالي لدى الطرف الآخر. وتؤيد ذلك نتائج دراسة Repetti (1987) التي أشارت إلي وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل والتفاعل الزواجي.

ويفسر Wheaton (1990) تأثير ضغوط العمل علي دور الفرد في الأسرة، بأن الأدوار التي يقوم بها الفرد مترابطة، فإذا ما حدث ضغط في أحد هذه الأدوار فإن ذلك سوف ينعكس علي بقية الأدوار الأخرى، وبما يؤثر في نهاية المطاف علي أدوار الآخرين.

مشكلة الدراسة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والرضا

الزواجي، وقد تباينت نتائج هذه الدراسات حيث ركز بعضها علي الجوانب الإيجابية، والبعض الآخر ركز علي الآثار السلبية لضغوط العمل علي الصحة الجسمية والنفسية لأفراد الأسرة.

ومن وجهة النظر الموضوعية نستطيع القول أن للعمل جانبين جانب إيجابي وآخر سلبي، غير أنه من الملاحظ أن الدراسات التي تناولت الآثار السلبية لضغوط العمل قد حازت علي اهتمامات الباحثين أكثر من تلك التي تناولت الآثار الأيجابية.

أما من ناحية الدراسات التي تناولت الفوائد الإيجابية للعمل والتي أجريت علي غير العاملين والمتقاعدين، فقد أظهرت أنهم أكثر تعرضاً لاحتمالات الإصابة بالاضطرابات النفسية. (Cobb & Kasl, 1977, Jacksom & Warr, 1984, Kasl , 1980 , Warr, 1982) كما كشفت نتائج دراسة Kasl & (1980) Cobb أن فقدان العمل يؤدي إلي مخاطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية.

أما الدراسات التي تناولت الآثار السلبية لضغوط العمل فقد أشارت إلي أن ضغوط العمل هي جزء من الضغوط التي يتعرض لها الإنسان بوجه عام، كما أن الضغوط لا تقتصر علي مهنة بعينها ودون غيرها، وإنما تشمل جميع المهن، كما تشير النتائج إلي أن أسباب هذه الضغوط ترجع إلي مجموعة من العوامل منها: كثرة العمل أو قلته، نوعية متطلبات العمل، العلاقة مع المشرفين والرؤساء والزملاء، تحمل المسئولية، مشكلات الانتقال من وإلي مكان العمل، فرص الترقي والتقدم الوظيفي، الدخل، الأمان الوظيفي، الظروف الفيزيائية .(Cooper & Payne, 1988)

وفي مجال تأثير ضغوط العمل علي العلاقات الأسرية فقد أكدت العديد من الدراسات أن ضغوط العمل تؤثر علي علاقات التفاعل الأسري، ومن ثم انخفاض الرضا الزواجي وعدم التوافق، فقد أظهرت نتائج دراسة Roy (1978) أن ٣١% من النساء المتزوجات في عينة الدراسة لديهن انخفاض في الرضا الزواجي.

كما تشير نتائج دراسة Keefe (1982) إلي أن أزواج ربات البيوت يتمتعون

بدرجة أكبر في متغير الرضا الزواجي عنه لدى أزواج المرأة العاملة، وأن الأزواج وزوجاتهم العاملات أقل في درجة الرضا الزواجي من الأزواج وزوجاتهم ربات البيوت.

وفي نفس السياق تؤيد نتائج دراسة Crouter (1984) ما سبق التوصل إليه، حيث أوضحت أن الأزواج والزوجات العاملات قرروا أن ضغوط العمل تؤثر علي علاقاتهم الأسرية.

كما تبين دراسة Wahl (1985) وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل لدى المعالجين النفسيين والرضا النفسي، ووجود علاقة ارتباط سالبة بين متغيرات ضغوط العمل والتوافق الزواجي.

وتوصلت نتائج دراسة Benazon , et al (1992) إلي وجود علاقة عكسية دالة بين زيادة ضغوط العمل وانخفاض الوظائف الزواجية.

من خلال استعراض نتائج هذه الدراسات يتضح لنا أن ضغوط العمل لها تأثير مباشر علي العلاقات الأسرية والرضا والتوافق الزواجي لدى الأزواج والزوجات، ولا يقتصر تأثير هذه الضغوط الخاصة بالعمل علي العلاقات الزوجية فقط، بل قد يمتد إلي جوانب أخرى مرتبطة بوظائف الأسرة والصحة النفسية لأفرادها.

ففي دراسة Srivastava & Srivastava (1985) أظهرت النتائج أن ضغوط العمل لدى الزوجات العاملات وأزواجهم تؤدي إلي انخفاض في درجة التوافق الزواجي، وضعف في العلاقات الاجتماعية، كما تؤدي إلي انخفاض مؤشرات الصحة النفسية، وانخفاض في التوافق المهني.

ومن هنا يمكن القول أن الزوج وزوجته العاملة قد يتعرضان لحالة من الغموض وعدم الوضوح في طبيعة الأدوار التي يتعين علي كل منهما القيام بها، وهو ما يطلق عليه البعض "صراع الأدوار" وذلك من خلال عملية التداخل بين أدوارهم الزواجية والوالدية وأدوارهم في العمل. وهكذا تنشأ الضغوط بأنواعها المختلفة، حيث ينشأ بعضها في مجال العمل وينتقل إلي محيط الأسرة، كما أن المشكلات التي تنشأ داخل الأسرة قد تنتقل إلي مجال العمل.

ويؤيد ذلك نتائج الدراسة التي قام بها Bromet , et al (1990) والتي أجريت علي عينة مكونة من (٣٨٩) امرأة متزوجة، حيث ذكر ٥٦% من أفراد العينة أن الضغوط تحدث وتنتقل من كلا الاتجاهين وبينهما، بينما ذكر ٢٧% منهم أن الضغوط تنتقل بشكل مكثف من العمل إلي الأسرة، في حين أشار ١٧% منهم أن الضغوط تنتقل من الأسرة إلي العمل.

وإذا كانت نتائج الدراسات توضح أن ضغوط العمل تؤثر علي حياة الأسرة وتوافقها، فإن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو " هي يتساوى الرجال والنساء في الاستجابة لضغوط العمل؟ وهل تؤثر هذه الضغوط عليهم بشكل متساو؟" .

تشير الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلي أن النساء أكثر استجابة لضغوط العمل من الرجال وأن تأثير هذه الضغوط يكون بصورة أشد علي النساء منه علي الرجال.

ففي دراسة Gutek et al (1986) أظهرت النتائج أن تأثير ضغوط العمل علي النساء أكثر من تأثيرها علي الرجال، كما أشارت إلي أن عدم الرضا الزواجي لدى الزوجات أكثر منه لدى الأزواج. ويرجع Gutek هذه النتيجة إلي الدور التقليدي للمرأة ومسئوليتها عن الأسرة والشئون المنزلية، فبالرغم من مشاركة المرأة في العمل، إلا أنه لم يحدث تغير مناسباً في تقسيم الأعمال المنزلية بين الرجل والمرأة، فالمرأة ما زالت تقوم بالقدر الأكبر من الأعمال المنزلية، ومهام رعاية الأطفال، في حين أن الزوج لم يزد – بالضرورة – من مشاركته في تلك الأعمال المنزلية.

كما أن التقسيم غير المتساوي للأعمال والأعباء المنزلية بين المرأة العاملة وزوجها، ينتج عنه صعوبات نفسية لدى المرأة ربما ينتقل تأثيرها إلي مجال العمل مما يؤثر علي كفاءة أدائها وإنجازها المهني. فقد توصلت نتائج دراسة Laws (1979) إلي أن الزواج وإنجاب الأطفال له تأثير سلبي علي المرأة العاملة.

أما الدراسات التي قارنت بين النجاح المهني لدى الرجال والنساء، فقد أشارت النتائج إلي أن الرجال الذين حققوا إنجازات مهنية في أعمالهم كانوا متزوجين، بينما النساء اللائى حققن إنجازات مهنية في أعمالهن – غالبيتهم غير متزوجات، كما

أوضحت النتائج أن الإنجاز المهني يكون صعباً لدى النساء المتزوجات أكثر منه عند غير المتزوجات. (Herman & Gylistrom, 1977, Sharda & Nangle, 1982).

وفي دراسة Houseknecht , et al (1987) التي قارنت بين النساء المتزوجات وغير المتزوجات في درجة أو مستوى الإنجاز المهني، فقد أظهرت النتائج أن النساء اللائى لم يتزوجن أثناء الدراسة قد حققن إنجازات مهنية أكثر من النساء اللائى تزوجن وهن طالبات. كما أن النساء اللائى تزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية قد حققن إنجازات مهنية أقل من النساء اللائى ظللن بدون زواج. هذه النتائج توضح أن المرأة العاملة تواجه ضغوطاً أكثر من تلك الضغوط التي يواجهها زوجها وهو الأمر الذي يؤثر علي أدائها ونجاحها المهني.

ومن ناحية أخرى لا يقف تأثير ضغوط العمل علي التوافق الزواجي والعلاقات الزوجية فحسب ولكن تمتد آثاره إلي ظهور أعراض نفسية لدى الأزواج والزوجات. فقد توصل Kinnunen , et al (1996) إلي أن ضغوط العمل وعدم الرضا عنه تؤثر في إحساس الفرد بالمشقة والتي تنعكس علي علاقاته الزواجية والوالدية.

كما تشير دراسة Jayaratne , et al (1986) إلي أن الأزواج والزوجات الذين حصلوا علي درجات مرتفعة علي مقياس الإنهاك النفسي قد حصلوا أيضاً علي درجات مرتفعة في القلق والاكتئاب.

وفي نفس السياق تظهر نتائج دراسة Lewis et al (1993) أن ارتفاع مستوى الرضا الزواجي يرتبط أيضاً بارتفاع مستوى الرضا عن العمل وانخفاض حدة أو مستوى الضغوط. أما انخفاض مستوى الرضا فيرتبط بارتفاع مستوى الأعراض السيكاترية.

وتتطابق النتائج السابقة مع نتائج دراسة Sweatman (1995) حيث أظهرت وجود علاقة ارتباط سالبة دالة بين الرضا الزواجي والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات. كما كشفت النتائج عن أن عدم الرضا الزواجي يعتبر كأفضل منبئ

لظهور الأعراض الاكتئابية، وقد توصلت الدراسة إلي أن الرضا الزواجي يعد وسيطاً للضغوط، فانخفاض مستوى الرضا الزواجي يؤدي إلي تفاقم الضغوط والتي تؤدي بدورها إلي زيادة الأعراض الاكتئابية، أما ارتفاع مستوى الرضا الزواجي فيعد ملطفاً لحدة الضغوط وهو ما يؤدي بالتالي إلي انخفاض الأعراض الاكتئابية. وهكذا فإن هذه النتائج توضح العلاقة بين متغيرات الضغوط والرضا الزواجي والأعراض المرضية السيكاترية.

كما توصلت نتائج دراسة Windle & Dumenic (1997) إلي أن ضغوط العمل والضغوط الوالدية قد جاءت بنسب متساوية – تقريباً – كمنبئات لظهور الأعراض الاكتئابية، كما أن انخفاض الرضا الزواجي يرتبط بانخفاض التماسك الأسري، هذا بالإضافة إلي أن طول مدة الزواج تعد منبئاً لظهور الأعراض الاكتئابية لدى الأزواج والزوجات.

ومن خلال العرض السابق تتطرق إلي الأذهان استفسارات متعددة حول علاقة الضغوط بكل من الرضا الزواجي والاكتئاب والقلق لدى الأزواج والزوجات. والتي تثير بدورها في الأذهان تساؤلات أخرى مثل: هل من الممكن أن يكون شعور الزوجة بضغوط العمل أكثر من شعور الزوج؟ وهل سيكون الرضا الزواجي لدى الزوجة أكثر منه لدى الزوج؟ وعلي ذلك تتحدد مشكلة البحث الحالي في الإجابة علي التساؤلات الآتية:

١- هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي لدى الأزواج والزوجات؟
٢- هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والقلق والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات؟
٣- هل توجد فروق بين الأزواج والزوجات في ضغوط العمل؟
٤- هل توجد علاقة بين الأزواج والزوجات في الرضا الزواجي؟
٥- هل توجد فروق بين الأزواج والزوجات منخفضي ومرتفعي الشعور بضغوط العمل في الرضا الزواجي، والقلق والاكتئاب؟

هدف الدراسة:

في ضوء ما سبق ذكره تهدف الدراسة الحالية إلي معرفة العلاقة بين ضغوط

العمل والرضا الزواجي والقلق والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات. كما تهدف إلي معرفة الفروق بين الأزواج والزوجات في إدراكها لضغوط العمل.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من عدة محاور هي:

١- طبيعة الظاهرة التي تتصدى لها هذه الدراسة ومدى تأثيرها علي كيان الأسرة، ومما لاشك فيه أن دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي تمثل أهمية كبيرة لأنها سوف تسهم بقدر كبير في عملية الاستقرار العائلي، فالرضا الزواجي – كمؤشر للاستقرار الأسري – له أهمية خاصة حيث يعكس مدى ما تتمتع به الأسرة من مقومات تجعلها قادرة علي الاضطلاع بدورها بشكل كامل لأن الرضا الزواجي لدى الزوجين يوضح مدى ما يتمتع به الزوجان من تفاهم وتوافق ، وهو يعكس أيضاً حالة من الارتياح والإشباع، كما أن الرضا الزواجي هدف أساسي تسعى الأسرة إلي تحقيقه.

٢- ركزت معظم الدراسات والبحوث الأجنبية علي دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والأسرة، إلا أنه لا توجد دراسات عربية – في حدود علم الباحث – سبق أن تناولت دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي أو التوافق الزواجي والقلق والاكتئاب.

٣- وعلي أساس ما تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج يمكن إعداد مجموعة من البرامج الإرشادية للأزواج والزوجات لخفض ضغوط العمل لديهم أو تنمية مهارات وأساليب مواجهة الضغوط بما يحقق مزيداً من الرضا الزواجي لديهم.

تحديد المصطلحات:

(١) ضغوط العمل:

لعل بداية العمل البحثي المنظم في مجال دراسة ضغوط العمل ترجع إلي الجهود التي قامت بها مجموعة من الباحثين في بداية السبعينات من القرن الماضي، منذ إنشاء المعهد القومي للصحة والسلامة المهنية (NIOSH) في الولايات المتحدة

الأمريكية، حيث ركزت الدراسات علي تأثير ظروف العمل علي سلوك وصحة أداء العامل (Hurrett, 1989, p31).

يعتبر مفهوم الضغوط بصفة عامة مفهوم قديم نسبياً، ويرجع الاهتمام به – كما أشرنا من قبل – إلي جهود Waller Canon & Hans Selye، وبالرغم من كثرة البحوث والدراسات التي أجريت في مجال الضغوط بصفة عامة، إلا أنه لا يوجد تعريف يجمع عليه جميع الباحثين، حيث يستخدم مصطلح الضغوط متضمناً معاني مختلفة كما يلي:

١) كاستجابة عضوية للمطالب والأحداث التي تواجه الفرد (Selye, 1976).
٢) كحدث خارجي للفرد تترتب عليه مطالب (Kahn. Et al, 1964).
٣) خصائص للبيئة والتي تؤدي إلي تهديد الفرد (Caplan et al, 1975).
٤) حالة تحدث نتيجة اتساع الهوة بين مهارات الفرد والمطالب التي تلقي عليه (French et al, 1974, Mcgrath, 1976).
٥) إدراك أحداث موضوعية تؤدي إلي تغييرات صحية (Lazarus & Folk man 1984).

وعلي الرغم من التباين السائد أحياناً في تعريفات الضغوط بصفة عامة، إلا أن هناك ما يشبه الاتفاق بين عدد كبير من الباحثين حول مفهوم ضغوط العمل حيث يقرر كل من Cooper & Marshal (1976) و House, (1975) (1974) Caplan et al أن ضغوط العمل تحدث نتيجة مواقف تنشأ في ظروف أو مجموعة من ظروف العمل تتفاعل مع العامل وينتج عنها اضطراب حاد في الاتزان النفسي والسلوكي.

كما يتفق كل من Baker (1985) و Holt Hurrell & Colligan, (1982) (1982) علي تعريف ضغوط العمل بأنها ظروف العمل المختلفة التي تؤدي إلي استجابات نفسية وسلوكية وفسيولوجية لدى العمال. وهذه الظروف يمكن تصنيفها في ثلاث فئات هي مطالب العمل، الظروف التنظيمية، الظروف الفيزيقية.

كما يعرف jones & Dubois (1989) ضغوط العمل بأنها الاستجابات

الجسمية والانفعالية العكسية التي تنشأ من مصادر الإجهاد في البيئة، وهذه الاستجابات السلبية تؤثر علي صحة العامل الشخصية وفعاليته التنظيمية وتجلب الخسائر (p.46).

من خلال استعراض التعريفات السابقة نجد أنها جميعاً تتفق علي أن ضغوط العمل تعد نتاجاً لمؤثرات بيئية. تحدث في محيط العمل. وهي تؤثر بشكل سلبي علي أداء العامل وصحته الجسمية والنفسية.

أما عن مصادر ضغوط العمل فتتباين أراء الباحثين، فالبعض منهم مثل (1988) Daily و Francis (1980)و Kahn & Coops & Milboarn (1993). قد صنفوا مصادر ضغوط العمل في فئتين رئيسيتين هما: المصادر المتعلقة بالعمل ذاته، والمصادر المتعلقة بشخصية الفرد. (عن هيجان ١٩٩٨).

أما Brief et al (1981) فقد صنفوا مصادر ضغوط العمل في ثلاث فئات رئيسية هي المصادر المتعلقة بالخصائص التنظيمية والعمليات، المصادر المتعلقة بمطالب وخصائص الدور، المصادر المتعلقة بخصائص الفرد وتوقعاته. (هيجان ١٩٩٨).

في حين يميل بعض الباحثين مثل Quick & Quick (1984) & (1982) Beech et al , (1979) Cooper & Derek (1982) إلي تصنيف مصادر ضغوط العمل في سبع مجموعات رئيسية تتضمن العوامل المتعلقة بالفرد مثل الشخصية والدوافع، والعوامل المتعلقة بالعمل ذاته مثل أعباء العمل، وضغوط الوقت والعوامل المتعلقة بالدور في المنظمة مثل صراع أو غموض الدور والمشاركة في اتخاذ القرار، والعوامل المتعلقة بالتطوير الوظيفي مثل الترقية إلي أعلى أو إنزال الشخص مرتبة معينة، والعوامل المتعلقة بالعلاقات داخل المنظمة مثل العلاقة مع الرؤساء أو الزملاء، والعوامل المتعلقة بكون الفرد عضواً في الجماعة وما يترتب علي ذلك من مشاركته وحريته في التصرف أو إحجامه، وأخيراً العوامل المتعلقة بالتداخل بين المنظمة والعالم الخارجي مثل التعارض الذي قد يحدث بين مطالب

العمل ومطالب البيت وتأثير عمل الزوجين خارج المنزل علي العلاقة الأسرية بينهما. (هيجان ١٩٩٨ ص ٨٥).

تلك هي مجمل التصنيفات الشائعة لمصادر ضغوط العمل لدى الباحثين في هذا المجال، وتنطوي هذه التصنيفات علي نسبه اتفاق كبيرة بين الباحثين حول أنواع محددة من مصادر ضغوط العمل يمكن أن تكون عامة بالنسبة لجميع الوظائف. إن كانت هناك مصادر أخري للضغوط تتباين فيها الأراء ولكنها تختلف من مهنة إلي أخرى. وقد انتقي الباحث مجموعة من مصادر ضغوط العمل التي يتفق عليها أغلب الباحثين والتي تتمثل في:

١) زيادة حجم أعباء العمل.
٢) ارتفاع الكفاءة المطلوبة للعمل.
٣) صراع وغموض الدور.
٤) تحمل المسئولية.
٥) مكانة وتقدير العمل.
٦) فرص الترقي والتقدم.
٧) العلاقة مع الزملاء.
٨) العلاقة مع المشرفين والرؤساء.
٩) العلاقة مع التابعين والمرؤوسين.
١٠) الأمان الوظيفي.
١١) للظروف الفيزيقية لبيئة العمل.

وتشكل المصادر السابقة أبعاد المقياس الذي استخدمه الباحث لقياس ضغوط العمل في هذه الدراسة.

التعريف الإجرائي لضغوط العمل: هو ما يقيسه مقياس ضغوط العمل المستخدم في هذه الدراسة.

(٢) الرضا الزواجي:

الأسرة هي الخلية الأولي في المجتمع، وهي الوسط الإنساني الذي ينشأ فيه

الطفل، فالأسرة لها أهمية بالغة في حياة الفرد، فهي التي تلبي له رغباتـه وتمـده بالاحتياجات الأساسية اللازمة لبقائه ونموه.

وتعتبر الأسرة نظاماً اجتماعياً متكاملاً يضم مجموعة من الأعضـاء تـربطهم علاقات حميمة، ويؤثر كل منهم في الآخر ويتأثر به، فإذا تعـرض أحـد أفرادهـا لموقف ضاغط فإنه سوف يؤثر في بقية أفراد الأسرة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

ويبدأ تكوين الأسرة بالزواج، والزواج بصفة عامة كحدث يسبب ضغوطاً لـدى كل من الزوجين، وهو الأمر الذي يتطلب من كل منهما أن يلعـب أدواراً جديـدة، ويتبنى تصورات جديدة للذات، وهو كحدث انتقالي يحتاج إلي سلسلة متتابعة مـن التوافق.

كما يؤدي الزواج إلي ظهور مهام جديدة في حياة كل من الزوجين، تبـدأ مـن تأسيس منزل الزوجية ومحاولة الحفاظ علي بقائه، مع ما يصادف الـزوجين مـن مشكلات مادية أو اجتماعية، والبحث عن اهتمامات مشـتركة بينهمـا، ومواجهـة مشكلات الحماية والرعاية والتواصل، ومشكلات التخطيط المستقبلي سواء في مجال المهنة أو علي مستوى التعليم، بالإضافة إلي التفكير في إمكانيـة أن يكـون لـديهم أطفال في المستقبل ... الخ. هذه أمثلة للمواقف الضاغطة التي تأتي بعد الزواج وقد تؤدي إلي اضطراب العلاقة الزواجية.

وتحاول الأسرة التوافق والتكيف مع المشكلات التي تواجهها من خلال التكامـل بين مجموعة من المقومات الأساسية التي قد تكون فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

ويعرف كفافي (١٩٩٩) التوافق الزواجي بأنه "نمط من التوافقات الاجتماعيـة التي يهدف من خلالها الفرد أن يقيم علاقات منسجمة مع قرينـه فـي الـزواج" ، والتوافق الزواجي يعني أن كلاً من الزوج والزوجة يجد في العلاقة الزوجيـة مـا يشبع حاجاته الجسمية والعاطفية والاجتماعية، مما ينتج عنه حالة من الرضا عـن

الزواج أو الرضا الزواجي، وهو التعبير أو المصطلح الذي يستخدم أحياناً كبديل لمصطلح التوافق الزواجي. (ص: ٤٣٠).

في حين ترى الخولي (١٩٨٣) أن الرضا الزواجي والسعادة الزوجية مرتبطة ومتضمنة للتوافق الزواجي.

أما سري (١٩٩٠) فترى أن التوافق الزواجي يتضمن السعادة الزوجية والرضا الزواجي (ص: ٣٢).

ويذكر شوقي، عبد الله (١٩٩٩) أن مفهوم الرضا الزواجي أكثر دقة وشيوعاً، في حين أم مفهوم التوافق الزواجي أكثر عمومية من الرضا الزواجي.

وتعرف البيلاوي (١٩٨٧) الرضا الزواجي بأنه محصلة المشاعر والاتجاهات والسلوك، التي تحدد توجهات الزوجين في العلاقة الزوجية ومدى إشباعها لحاجاتهما وتحقيقاً لأهدافهما من الزواج، وذلك علي نحو يستخلص منه الزوجان شعوراً بالسرور أو الارتياح، وتنشأ عنه حالة إيجابية مصاحبة لحسن التوظيف الزواجي. (ص: ٨). وهذا هو التعريف الذي يتبناه الباحث في تلك الدراسة.

التعريف الإجرائي للرضا الزواجي: هو ما يقيسه مقياس الرضا الزواجي المستخدم في هذه الدراسة.

(٣) القلق:

يذكر عبد الخالق (١٩٨٤) أن حالة القلق هي خبرة وقتية متغيرة ومرحلية، متعلقة بشعور الفرد بأنه مضطرب هنا والآن، وتتميز حالات القلق بمشاعر ذاتية تتضمن التوتر والخوف والعصبية والانزعاج.

أما سمة القلق فهي تشير إلي الفروق الثابتة نسبياً في متغير استهداف القلق... ، والذي يعني أن هناك فروقاً بين الناس في الميل إلي إدراك المواقف العصبية علي أنها خطرة أو مهددة والاستجابة لمثل هذه المواقف ترفع من شدة إرجاع حالة القلق لديهم، وقد تعكس سمة القلق كذلك الفروق الفردية في بعدي التكرار والشدة. والباحث الحالي يقتصر علي استخدام قائمة سمة القلق فقط.

التعريف الإجرائي للقلق: هو ما يقيسه مقياس القلق المستخدم في هذه الدراسة.

(٤) الاكتئاب:

يصف عكاشة (١٩٩٢) النوبات الاكتئابية بشعور الفرد بانخفاض في المزاج، وانخفاض في الطاقة وقلة في النشاط، وتضطرب لديه القدرة على الاستمتاع والاهتمام بالأشياء والتركيز، ويشيع الشعور بالتعب الشديد حتى بعد أقل مجهود. وعادة ما يكون النوم مضطرباً والشهية للطعام محدودة، وينخفض لديه تقدير الذات والثقة في النفس. وكثيراً ما توجد بعض الأفكار حول الإحساس بالذنب أو فقدان القيمة حتى في الحالات الخفيفة الشدة. ويبدو المستقبل مظلماً وتشيع الأفكار والأفعال الانتحارية، ويتبدل المزاج المنخفض قليلاً من يوم إلي آخر. ولا يستجيب للظروف المحيطة وقد يصاحبه ما يسمي بالأعراض الجسدية مثل فقدان الاهتمام والأحاسيس المبهجة والاستيقاظ في الصباح عدة ساعات قبل الموعد المعتاد، ويسوء الاكتئاب في الصباح مع بطئ نفسي حركي ونزق وفقدان للشهية وفقدان الوزن وضعف الرغبة الجنسية (ص: ٣٥٠) وهي نفس الأعراض التي اعتمد عليها "بيك" في تصميم مقياسه لقياس الاكتئاب والذي ترجمه غريب عبد الفتاح. وهو المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

التعريف الإجرائي للاكتئاب: هو ما يقيسه الاكتئاب المستخدم في هذه الدراسة.

الإطار النظري

أولاً: ضغوط العمل . الأسرة:

قدم Kopelman, et al (1983) نموذجاً نظرياً لوصف العلاقة بين صراع الدور في العمل، وصراع الدور في الأسرة، وصراع الدور بين العمل والأسرة بالإضافة إلي الرضا في المنزل وفي الحياة عموماً.

ومن ثم فقد حددوا صراع العمل بأنه امتداد للخبرات الفردية المتعارضة مع ضغوط الدور داخل مجال العمل، كما عرفوا صراع الدور في الأسرة بأنه امتداد – أو نتاج – لضغوطات الدور المتعرضة التي يخبرها الفرد أو يعايشها داخل نطاق الأسرة.

وبالنسبة لهذين النوعين من الصراع يفترض النموذج النظري

لـ Kopelman, et al أن هذا التعارض يمكن أن ينشأ من خلال متطلبات الأدوار المتعددة، فأحد هذه المتطلبات هو نقص التناغم بين الشخص (القائم بالدور) ومطالب الدور، كما يتضمن هذا النموذج أيضاً نوعاً من الصراع داخل الدور والذي يوصف علي أنه امتداد لضغوط الخبرات الشخصية داخل أحد الأدوار، والتي تتعارض مع الضغوط الناتجة من الدور الآخر.

كما يقدم Greenhaus & Beutell (1985) نموذجاً آخر لصراع الدور حيث يفترضان أن ضغوط العمل أو الأسرة قد تزيد من حدة الصراع بين الأدوار في الأسرة والعمل، ويحددان ثلاث طرق لحدوث ضغوط الدور وهي:

١- الوقت المستغرق في أداء أحد الأدوار، ربما يقلل من الوقت المخصص للدور الآخر.

٢- المشقة التي يخبرها الفرد في إطار أحد الأدوار. ربما تفيض عن الدور الآخر.

٣- السلوك المناسب في إطار أحد الأدوار، ربما لا يكون فعالاً في إطار الدور الآخر.

ويفترض هذا النموذج أن الفرد عندما يمارس أحد الأدوار، فإنه يمارسه في ظل وجود عدد من المتغيرات التي تؤثر في ممارسة هذا الدور أو ذاك مثل (الوقت المستنفذ، المشقة، السلوك) وجميعها متغيرات تحدث داخل الدور وتتطلبها ممارسته ويمكن أن تؤدي إلي صراع بين هذا الدور والدور الآخر.

وقد اختبر Beutell (1986) هذا النموذج في دراسته علي عينة مكونة من (١١٥) حالة – زوج وزوجة لديهم أطفال – وأظهرت النتائج أن أفضل مؤشر يعبر عن الانغماس في الصراع في العمل هو المكانة الوظيفية للمرأة، فالمرأة التي ترتفع مكانتها الوظيفية في العمل ، تكون أكثر تعرضاً للصراع في الأدوار الوالدية والرعاية المنزلية. وهذه النتائج تتسق مع التصور المطروح بأن الوقت المستنفذ في أحد الأدوار يقلل من الوقت المخصص للأدوار الأخرى.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة Burke & Weir (1981) والتي أجريت علي عدد (١٢٧) مديراً من ذوي الأقدمية. وقد توصلت النتائج إلي أن المطالب

الوظيفية لعمل المدير لها تأثير سلبي في مجالات أخرى غير العمل، كما أن الأثر السلبي يكون اكثر ظهوراً في مجالات خارج العمل مثل (قلق الحياة، الرضا الزواجي، التوافق العام، حياة العائلة).

وفي نفس السياق تتفق نتائج دراسة Greenhaus & Kopelman (1981) والتي أجريت علي (٢٢٩) من الذكور العاملين، حيث أوضحت أن نصف أفراد العينة خبروا صراع التداخل بين أدوار العمل – الأسرة – وأن الصراع بين العمل والأسرة يرتبط إيجابياً ببروز دور العمل. كما تشير النتائج إلي أن الرجال الذين يشغلون الوظائف العليا في العمل يعانون من صراع العمل – الأسرة بقدر أكبر من غيرهم . حيث ينفقون وقتاً طويلاً وطاقة أكثر في النهوض بالتزامات العمل مما ينعكس أثره علي أداء أدوارهم الأسرية.

من النتائج السابقة يتضح لنا أن عمل الزوج أو الزوجة والانغماس في العمل تنعكس آثاره علي بقية أفراد الأسرة. كما توضح النتائج أن الضغوط التي يعاني منها أحد الزوجين تنتقل إلي الزوج الآخر. وهو ما أظهرته بعض الدراسات التي اهتمت بقضية انتقال الضغوط عبر حدود العمل – المنزل.

ثانياً: انتقال الضغوط عبر حدود العمل – الأسرة:

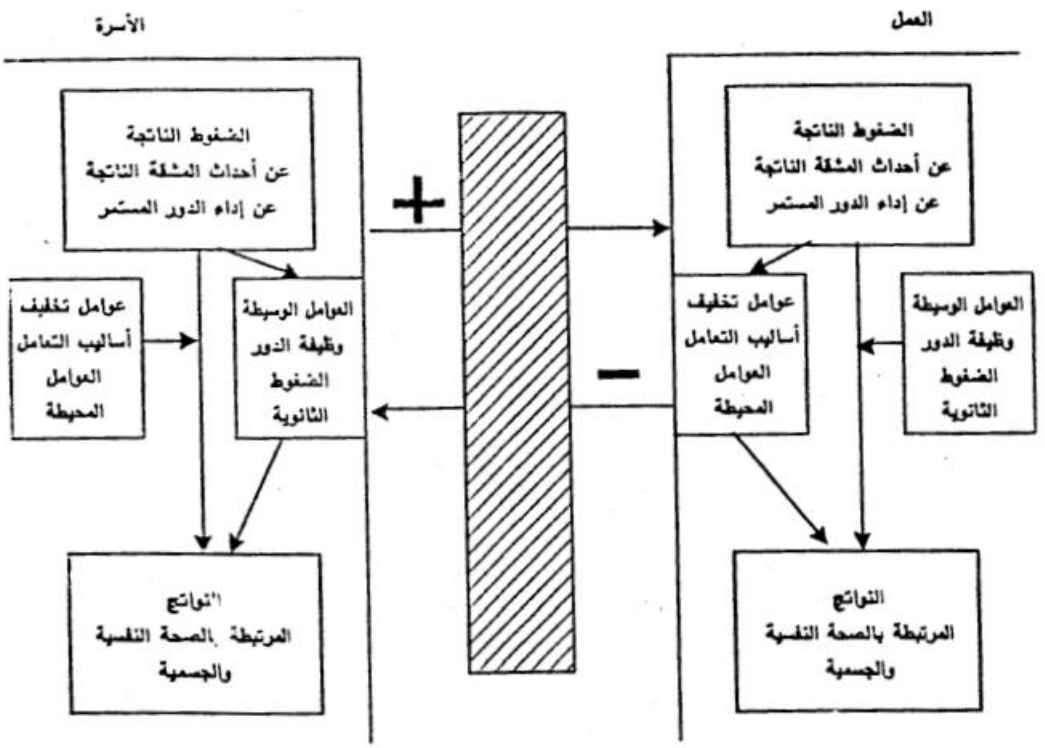
ركزت البحوث الحديثة في مجال ضغوط العمل علي التداخل بين العمل – الأسرة وتأثير ذلك علي الصحة النفسية لأفراد الأسرة. وقد أولي الباحثون أهمية كبيرة لقضايا الحدود المتداخلة بين العمل والأسرة، وظهر مفهوم Spillover "الفيض" وهو يشير إلي تراكم الضغوط وانتقالها من العمل إلي الأسرة، أو من الأسرة إلي العمل، أو في كلا الاتجاهين معاً.

ويقدم Eckenrode & Gore (1990) نموذجاً لانتقال الضغوط عبر الحدود المشتركة بين الأسرة والعمل، ليوضح طبيعة العلاقة المتبادلة بين ضغوط العمل والعلاقات الأسرية، وكيف تنتقل تلك الضغوط من مجال العمل إلي محيط الأسرة وتؤثر فيها والعكس بالعكس.

والشكل رقم (١) يوضح المجموعة الأساسية من المتغيرات التي تحدث

الشكل رقم (١) يوضح انتقال الضغوط عبر العمل ـ الأسرة

(حدود العمل ـ الأسرة)



المصدر:

Eckenrode, J& Gore, S(1990) : Stress between Work and Family . P.5

أما بالنسبة لكيفية حدوث الضغوط، فهناك ثلاث حالات هي:

١ ـ إجراءات الانتقال: وهى التى تسهم فى انتقال الضغوط أو مصادرها من أحد الأدوار الى الدور الآخر أو من أحد الأشخاص إلى الشخص الآخر.

٢ ـ إجراءات وسيطة للضغوط: وهى توجد داخل الأسرة أو مكان العمل والتى تسهم فى عملية مرور الضغوط حيث تؤثر فى سعادة أفراد الأسرة أو العاملين.

٣ ـ إجراءات تخفيف الضغوط: والتى تعكس وجود الظروف التى ربما تمنع الضغوط من العبور من أحد الأدوار إلى الدور الآخر أو من أحد الأشخاص إلى الشخص الآخر.

الضغوط، وكيفية انتقالها عبر حدود العمل – الأسرة. ويمكن الإشارة في هذا السياق إلي أربعة عوامل أساسية من المتغيرات وهي:

١- الضغوط سواء المستمرة أو المرتبطة بأحداث معينة.

٢- أساليب المواجهة واستراتيجياتها.

٣- النتائج المرتبطة بالصحة العامة والصحة النفسية.

٤- خصائص المشاركين والتي ربما تخفف من حدة الضغوط وتدعم أساليب المواجهة.

الشكل رقم (١) يوضح انتقال الضغوط عبر العمل – الأسرة
(حدود العمل – الأسرة)

أما بالنسبة لكيفية حدوث الضغوط، فهناك ثلاث حالات هي:

١- **إجراءات الانتقال:** وهي التي تسهم في انتقال الضغوط أو مصادرها من أحد الأدوار إلي الدور الآخر أو من أحد الأشخاص إلي الشخص الأخر.

٢- **إجراءات وسيطة للضغوط:** وهي توجد داخل الأسرة أو مكان العمل والتي تسهم في عملية مرور الضغوط حيث تؤثر في سعادة أفراد الأسرة أو العاملين.

٣- **إجراءات تخفيف الضغوط:** والتي تعكس وجود الظروف التي ربما تنقل الضغوط من العبور من أحد الأدوار إلي الدور الآخر أو من أحد الأشخاص إلي الشخص الآخر.

ويمكن القول أن الضغوط في مجال العمل ربما تعبر إلي داخل الأسرة من خلال انتقال سريع للضغوط الناتجة عن المشقة المرتبطة بأحداث العمل أو الظروف المحيطة به. وهي تنتقل للمنزل عن طريق العامل وتبقي في محيط الأسرة، حيث يكون العامل مرهقاً، مشتت الذهن، مكتئباً، ومن ناحية أخرى منهكاً انفعالياً أو بدنياً وينتقل إلي باقي أفراد الأسرة.

أما علي مستوى مواجهة الضغوط، فإنه يصبح من الواضح أن فعالية أساليب المواجهة والإجراءات التي يتطلبها أحد الأدوار ربما يؤدي إلي اختلال في الدور الآخر ويؤثر أيضاً في أساليب التعامل في غيره من المجالات.

الدراسات السابقة:

يزخر التراث السيكولوجي بكم وفير من الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والأسرة بمختلف أبعادها مثل الرضا الزواجي والتوافق الزواجي والتفاعل الزواجي بالإضافة إلي تأثير هذه الضغوط علي وظائف الأسرة مثل الاستقرار النفسي للأبناء أو التوافق الدراسي وغير ذلك من الجوانب المتعدد. وعلي الرغم من هذا إلا أنه لم يتوفر للباحث أي دراسة مصرية أو عربية في هذا المجال – بوجه عام.

وقد قام الباحث بتصنيف الدراسات التي أمكن الحصول عليها في محورين هما:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والأعراض النفسية مثل القلق والاكتئاب.

أولاً: دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي:

قام Keefe (1982) بدراسة حول هذا الموضوع هدفت إلي المقارنة بين أسر الزوجات العاملات وأسر ربات البيوت في متغير الرضا الزواجي وعلاقته بضغوط

العمل وضغوط الدور وتوافق الدور، وقد تكونت العينة من مجموعتين إحداهما من ربات البيوت وبلغت (٣٢) زوجة وأزواجهم، والمجموعة الثانية من العاملات (٤٨) زوجة وأزواجهم. قد أسفرت النتائج عن أن الأزواج والزوجات (ربات البيوت) قد حصلن علي درجة أكبر في الرضا الزواجي منها لدى الأزواج والزوجات العاملات، كما أظهرت النتائج أن ضغوط الدور لدى المرأة العاملة أكثر من ضغوط الدور لدى ربات البيوت.

أما دراسة Wahl (1985) التي تناولت تأثير ضغوط العمل علي العلاقات الزوجية والرضا الزواجي لدى المعالجين النفسيين. شملت عينة الدراسة (١٥٣) معالجاً نفسياً بالولايات المتحدة الأمريكية. طبقت عليهم (استمارة بيانات أولية، استمارة وصف نمط العمل، مقياس ضغوط العمل، مقياس الرضا الزواجي).

وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط سلبية بين ضغوط العمل والرضا الزواجي لدى المعالجين النفسيين.

وفي دراسة Srivastava & Srivastava (1985) التي بحثت العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق الزواجي، والعلاقات الاجتماعية ، والصحة النفسية، لدى الأزواج وزوجاتهم (العاملات) ومقارنتهم بالأزواج وزوجاتهم (غير العاملات)، تكونت عينة الدراسة من (٤٠) زوجاً وزوجته (من العاملات)، (٨٠) زوجاً وزوجته من (غير العاملات) وقد كشفت النتائج عن أن الزوجات العاملات يعانين من ضغوط عمل زائدة، انخفاضاً في التوافق الزواجي، انخفاضاً في العلاقات الاجتماعية، انخفاضاً في الصحة النفسية عنه لدى الزوجات غير العاملات. كما أظهرت النتائج أن أزواج (الزوجات العاملات) يعانون من صراع وغموض في الدور الذي يتعين عليهم القيام به أكثر منه لدى الأزواج الذين لا تعمل زوجاتهم. والنتائج تشير إلي أن عمل الزوجة له تأثير عكسي علي زوجها في التوافق الزواجي والعلاقات الاجتماعية والصحة النفسية.

كما هدفت دراسة Steffy & Ashbaugh (1986) إلي فحص العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي لدى النساء العاملات، وشملت العينة (١١٨) زوجة

عاملة متوسط أعمارهن (٣٧) عاماً، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي.

وقد بحث Schulz (1994) العلاقة بين ضغوط العمل اليومية والتفاعلات الزواجية والرضا الزوجي علي عينة مكونة من (٤٣) زوجاً وزوجته ممن لديهم أطفال في سن ٤-٦ سنوات، طبقت عليهم المقاييس التالية (ضغوط العمل، العلاقات الزواجية، الرضا الزواجي). وقد أشارت النتائج إلي أن ضغوط العمل اليومية لدى الرجال تجعلهم أكثر انسجاماً في تفاعلاتهم الزواجية، في حين أن النساء أقل تأثراً بضغوط العمل في التفاعلات الزواجية. كما تظهر النتائج أن ضغوط العمل اليومية تزيد من أنواع السلوكيات الغاضبة والتفاعلات السالبة بين الزوجين، كما أنها تقلل من الرضا الزواجي لديهم.

وفي دراسة Wallet (1994) التي هدفت إلي معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية، ومستوى مهارات مواجهة الضغوط، والرضا الزواجي. والتي أجريت علي عينة مكونة من (٧٩) زوجاً وزوجته. توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل ومهارات مواجهة الضغوط، ووجود علاقة ايجابية بين ضغوط العمل والرضا الزواجي. وقد فسر (Wallet) هذه النتيجة بأن مهارات مواجهة الضغوط تمد الأزواج والزوجات بطرق فعالة للتعامل مع هذه الضغوط وهي تؤدي إلي الاحتفاظ بكفاءة العلاقات الزوجية. والملاحظ أن نتيجة هذه الدراسة تختلف مع النتائج السابقة حيث توصلت إلي وجود علاقة ارتباط موجبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي. وربما يرجع ذلك إلي أن الضغوط كمصدر لتهديد الأسرة تزيد من تماسكها مع نجاح فاعلية أساليب المواجهة مما يؤدي في النهاية إلي الرضا الزواجي.

كما هدفت دراسة Lewis, et al (1993) إلي إجراء مقارنة بين الأطباء البشريين وأطباء الأسنان في التوافق الزواجي، وقد شملت عينة الدراسة (٤٩٠) من الأطباء البشريين مع زوجاتهم، و (٢٣١) من أطباء الأسنان مع زوجاتهم. وقد طبقت الدراسة علي المجموعتين مقاييس (الرضا الزواجي، الرضا الوظيفي،

ضغوط العمل) وكشفت النتائج أن الأطباء الذين قرروا أن لديهم مستوى مرتفع من الرضا الزواجي لديهم ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض في مستوى ضغوط العمل. أما الذين لديهم انخفاض في الرضا الزواجي لديهم ارتفاع في مستوى الضغوط وارتفاع أيضاً في الأعراض السيكاترية.

وقد أجرى Leiter & Durup (1996) دراسة عن فيض الضغوط (Spillover) من العمل إلي المنزل لدى عينة من الممرضات بلغت (١٥١) ممرضة طبقت عليهم مقاييس (الإنهاك النفسي، زيادة أعباء العمل، تداخل العمل مع العائلة، المساندة، الرضا الزواجي). وقد أظهرت النتائج أن فيض الضغوط من العمل إلي الأسرة، أكثر من فيض الضغوط من الأسرة إلي العمل، كما أن فيض الضغوط من العمل إلي الأسرة يسهم بشكل كبير في التنبؤ بحالة الأسرة، وأن الإنهاك الانفعالي في العمل يلعب دوراً رئيسياً في مجال الأسرة.

كما أجرى Fox (1997) دراسة عن تأثير ضغوط العمل لدى الأزواج (من رجال الدين المسيحي) وزوجاتهم علي الرضا الزواجي، والرضا الوالدي، والرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٢) قسيساً وزوجته. وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي والرضا الوالدي، والرضا عن الحياة لدى كل من الزوجين.

وهكذا نرى أن الدراسات السابق عرضها قد أوضحت أن ضغوط العمل تؤثر سلبياً علي الوظائف المختلفة للأسرة، ويظهر تأثير ذلك في مجالات التفاعل الزواجي، وكفاءة العلاقات الزواجية، والرضا الزواجي، والتوافق الزواجي، ويمتد هذا التأثير إلي الأدوار الوالدية وقد يصل إلي درجة الرضا عن الحياة بصفة عامة.

غير أن هناك دراسة واحدة قد أظهرت أن لضغوط العمل تأثيراً إيجابياً علي متغير الرضا الزواجي بين الزوجين.

ثانياً: دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل وظهور بعض الأعراض النفسية مثل القلق والاكتئاب.

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل وظهور بعض

الأعراض النفسية. فقد أشارت نتائج دراسة Maciver (1969) إلي أن ٢٥% من العمال الذين يعملون في الصناعة لديهم مشكلات انفعالية، تظهر في صورة أعراض عصابية مختلفة، فالاكتئاب يمثل ٥%، واضطرابات الشخصية ٥%، وتعاطي الكحوليات ٥%، والاضطرابات السيكوسوماتية ١٠%.

وتوضح نتائج دراسة Ferguson (1973) أن ٣٣% من أفراد العينة، يعانون من مشكلات عصابية شملت (القلق، النيورستانيا، الإجهاد العصبي، الإرهاق، عسر الهضم العصبي).

وفي نفس السياق كشفت نتائج دراسة Zaleznik , et al (1977) عن أن ١٥% من أفراد العينة لم يستطيعوا استكمال البيانات بسبب مرضهم، و٢٤% ذكروا أنهم يعانون من الأرق، ٢١%. يعانون من الضجر والارتباك، و ١٦% يشعرون أن عملهم يؤثر سلبياً علي صحتهم، و١٣% يشعرون بالحاجة إلي الانسحاب، و١١% يعانون من القلق بسبب شعورهم بأن لديهم انهيار عصبي.

أما دراسة Cherry (1978) فقد أوضحت نتائجها أن ٣٨% من أفراد العينة وقد ذكروا أنهم يقعون تحت ضغط عصبي شديد بسبب ظروف العمل، في حين أن ٨% منهم ذكروا أنهم من جراء ذلك يعانون من ضغط عصبي شديد في المنزل وفي حياتهم الشخصية، كما أن ٥٠% منهم قد أشاروا إلي ظهور أمراض جسمية لديهم، وأنهم جميعاً عزوا ذلك بسبب ضغوط العمل.

وتوضح نتائج دراسة Chrrry أن ضغوط العمل قد انتقلت آثارها السلبية إلي حياة الفرد في المنزل وحياته الشخصية، وقد أدى ذلك إلي ظهور أعراض مرضية لدى بعض أفراد العينة.

في حين تشير نتائج دراسة Haynes, et al (1978) إلي أن ٤٨% من أفراد العينة وصفوا أنفسهم بأنهم غالباً ما يكونون مهمومين بسبب شعورهم بالتوتر والضيق والعجز عن الاسترخاء، ووصف ٣٧% أنفسهم بأنهم عادة ما يشعرون بأنهم مضغوطون لبعض الوقت.

أما دراسة Warr & Payne (1982) التي أجريت علي عينة شملت (٣٠٧٧)

من العاملين البريطانيين، فقد أظهرت النتائج أن ١٤% من الذكور، و١٦% من الإناث قد ذكروا أنهم مروا بأزمات انفعالية غير سارة خلال الأسبوع السابق، كما أن ١٥% من الذكور، و٢٠% من الإناث يعانون من أزمات انفعالية منذ أكثر من شهر. كما ذكر ٤٤% من الذكور و ٢٨% من الإناث أن سبب متاعبهم هو العمل. ومن ثم فإنهم يعتبرونه السبب الهام والوحيد لأزماتهم الانفعالية، أما من قرروا أنهم خبروا خبرات سعيدة خلال المدة الماضية فقد عزوا إلي أنفسهم أو عائلاتهم.

وفي دراسة Fletcher & Morris (1987) التي هدفت إلي معرفة أثر ضغوط العمل علي سائقي التاكسي في مدينة لندن، كشفت النتائج عن أن ١٦% من أفراد العينة يعانون من القلق، و١٣% من الاكتئاب، و٣٤% من المخاوف، ٢٦% من الوساوس القهرية، و١٥% من أعراض سيكوسوماتية، و٤٣% شخصية هستيرية.

من خلال العرض السابق يتضح لنا أن ارتفاع نسبة انتشار الأعراض النفسية بين العاملين في المجالات المختلفة بسبب ضغوط العمل وذلك علي مستوى الأفراد، ولكن سوف نعرض فيما يلي لتأثير ضغوط العمل في انتشار الأعراض النفسية بالنسبة للزوجين.

ففي دراسة Jayaratne et al (1986) التي هدفت إلي معرفة تأثير الإنهاك النفسي علي العاملات في مجال الرعاية الاجتماعية للأطفال وأزواجهم، تشير النتائج إلي أن من حصلوا علي درجات مرتفعة في الإنهاك النفسي حصلوا أيضاً علي درجات مرتفعة في القلق والاكتئاب، والتهيج العصبي، والأعراض السيكوسوماتية، كما أنهم حصلوا علي درجات منخفضة في الرضا الزواجي.

وفي دراسة مشابهة قام بها Greenglass & Burke (1988) كان الغرض منها معرفة العوامل التي تسهم في الإنهاك النفسي لدى المعلمين والمعلمات، تكونت عينة الدراسة من (٢٢٩) معلمة و (٣٢٧) معلماً. وقد أشارت النتائج إلي أن درجات الذكور كانت مرتفعة ارتفاعا دالا عن درجات الأناث على مقياس اختلال الانيه. أما الأناث فكانت درجاتهم مرتفعة عن الذكور بشكل دال في الاكتئاب وصراع الأدوار والصداع.

كما هدفت دراسة Lodder (1994) إلي تحديد العوامل التي تسهم في إحداث المشقة في الدور لدى الزوجين اللذين لديهما أطفال، ومعرفة الفروق بين الجنسين

في الإحساس بالضغوط، حيث أوضحت النتائج أن مرتفعي ضغوط العمل لديهم ارتفاع في درجة الاكتئاب وصعوبة التعامل الأسري، وارتفاع في الضغوط الوالدية، انخفاض في الرضا الزواجي، انخفاض في المساندة الاجتماعية، كما أن أطفالهم تكون لديهم مشكلات سلوكية أكثر من غيرهم، كما أظهرت النتائج أن النساء يعانون من ضغوط العمل وأداء الدور أكثر من الرجال.

أما دراسة Sweatman (1995) والتي أجريت علي عينة من (٦٧) قسيساً وزوجاتهم. طبقت عليهم مقاييس (الرضا الزواجي، بيك للاكتئاب، بيك للقلق، هاملتون للاكتئاب، استبيان بيانات ديموجرافية). فقد أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباط سالبة بين الرضا الزواجي والاكتئاب، كما أشارت إلي أنه لا توجد علاقة بين الرضا الزواجي والقلق. وكشفت الدراسة علي أن الرضا الزواجي لدى الزوجة يعتبر كأفضل منبئ لأعراض الاكتئاب لدى الزوجين. وقد توصلت نتائج الدراسة إلي اعتبار أن الرضا الزواجي وسيط للضغوط، وأن انخفاض الرضا الزواجي يؤدي إلي تفاقم الضغوط التي تؤدي إلي زيادة الأعراض الاكتئابية، وأن ارتفاع الرضا الزواجي يخفض من الضغوط التي تؤدي إلي انخفاض الاكتئاب.

وكان الهدف من دراسة Clark (1996) هو تحديد العوامل التي تسهم في الإحساس بالمشقة لدى الزوجين اللذين لديهما أطفال في سن المدرسة، ودراسة الفروق بين الأزواج والزوجات في الإحساس بالضغوط. وقد طبقت عليهم المقاييس التالية (ضغوط العمل، الاكتئاب، مشكلات سلوك الأطفال، المعاملة الأسرية، الرضا الزواجي، الضغوط الوالدية، المساندة الاجتماعية) وكشفت النتائج عن أن مرتفعي ضغوط العمل يعانون من ارتفاع في مشكلات سلوك الأطفال، ارتفاع الأعراض الاكتئابية، زيادة صعوبة التعامل العائلي، ارتفاع الضغوط الوالدية، انخفاض الإنجاز في العمل، أنخفاض الرضا الزواجي، انخفاض المساندة الاجتماعية. كما أوضحت النتائج أن النساء يعانين مشقة أكثر في أداء الدور بالمقارنة بالرجال.

وفي دراسة Windle & Dumenci (1997) التي هدفت إلي معرفة تأثير الضغوط المهنية والضغوط الوالدية علي ظهور الأعراض الاكتابية، تكونت عينة

الدراسة من (٢٠٠) زوجاً وزوجته، وأشارت النتائج إلـي أن الأزواج والزوجـات الذين لديهم أطفال في سن المدرسة يعانون من مستوى مرتفع في الضغوط المهنيـة والضغوط الوالدية، وكلاهما يعتبر مؤشراً لظهور الأعراض الاكتئابيـة، انخفـاض الرضا الزواجي، وانخفاض التماسك العائلي، كما تشير النتائج إلي أن طـول مـدة الزواج تعتبر مؤشراً لظهور الأعراض الاكتئابية لدى الأزواج والزوجات.

كما تناولت دراسة Rathod (2000) ضغوط العمل التـي يعانيهـا الأطبـاء النفسيين وأثرها علي حياتهم وأساليب مواجهتها. وشملت العينة (١٢٣) من الأطباء، وقد أوضحت النتائج أن ٤٢% من أفراد العينة يعـانون الإرهـاق، و٢٩% مـنهم يعانون القلق، و٢٣% يعانون من الاكتئاب.

يتضح من خلال هذا العرض أن الآثار النفسية لضغوط العمل تشـمل ظهـور أعراض القلق والأعراض الاكتئابية والاضطرابات السيكوسوماتية.

التعليق علي الدراسات السابقة:

بعد هذا العرض للدراسات السابقة حول موضـوع البحـث، يمكـن أن نصـل مجموعة من الملاحظات نعرضها علي النحو التالي:

أولاً : تباينت نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمـل والرضـا الزواجي، فبعض الدراسات مثل دراسة Wahl (1985) ودراسة (1986) Steffy & Ashbaugh، ودراسة Schulz (1994) توصلت إلي وجـود علاقة سالبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي فـي حـين أن دراسـة Walls (1994) أظهرت وجود علاقة ارتباط موجبة بين ضغوط العمـل والرضا الزواجي.

ثانياً : أظهرت نتائج معظم الدراسات أن الزوجات أكثر تعرضاً لضغوط العمـل من الأزواج، وذلك بسبب طبيعة الأدوار التي تقوم بها الزوجة.

ثالثاً : أغلب الدراسات اعتمدت علي عينة من الأزواج والزوجـات، فيمـا عـدا دراسة Wahl (1985) التي شـملت الأزواج فقـط، ودراسـة (1986) Steffy & Ashbaugh التي اقتصرت علي الزوجات فقط.

رابعاً : بعض الدراسات قارنت بين عينات من الأزواج وزوجاتهم العاملات وعينات من الأزواج وزوجاتهم غير العاملات في ضغوط العمل، والباحث يرى أن ضغوط العمل في هذه الحالة غير متساوية بين النساء العاملات وغير العاملات. إلا إذا كانت المقارنة تهدف إلي معرفة أيهما أكثر تعرضاً للضغوط.

خامساً : بعض الدراسات تناولت فئات مهنية محددة مثل دراسة Wahl (1985) المعالجين النفسيين، ودراسة Lewis et al (1993) الأطباء البشريين وأطباء الأسنان، ودراسة Leiter & Durup (1996) عن الممرضات، ودراسة Fox (1997) رجال الدين المسيحي. أما الدراسات التي تناولت مهناً مختلفة فقد تمثلت في دراسة Keefe (1982) ودراسة (1985) Srivastava & srivastava ودراسة Schulz (1994) ودراسة Wallet (1994).

سادساً : تشير النتائج إلي ارتفاع نسبة الإصابة بالأعراض النفسية مثل القلق والاكتئاب بسبب ضغوط العمل.

فروض الدراسة:

من خلال الإطار النظري والدراسات السابق عرضها، يطرح الباحث عدداً من الفروض حول دراسته يمكن تحديدها علي النحو التالي:

١- توجد علاقة ارتباط سالبة بين الدرجة الكلية علي مقياس ضغوط العمل والدرجة علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي لدى كل من الأزواج والزوجات (العينة الكلية).

٢- توجد علاقة ارتباط موجبة بين الدرجة الكلية علي مقياس ضغوط العمل وكل من القلق والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات علي أبعاد مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية لصالح الزوجات.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات

علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي لصالح الأزواج.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية) علي أبعاد الرضا الزواجي لصالح منخفضي الدرجة في ضغوط العمل.

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية) في القلق والاكتئاب لصالح مرتفعي الدرجة في ضغوط العمل.

المنهج والإجراءات:

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

أولاً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣٠٤) من الأزواج والزوجات العاملين في الحكومة بقطاع الأعمال، وذلك بواقع (١٥٢) زوجاً، و (١٥٢) زوجة، وكان متوسط أعمار الأزواج ٤٤,٢ عام، وبانحراف معياري مقداره ١٦,٤، في حين أن متوسط أعمار الزوجات ٤١,٨ عام، وبانحراف معياري مقداره ١٤,٧. وبمقارنة متوسطي أعمار الأزواج والزوجات اتضح لنا عدم وجود فروق دالة بينهما حيث كان مقدار ت = ١,٣٤.

وتم اختيار أفراد العينة وفقاً للمعايير التالية:

١- أن يكونوا من المتزوجين، وألا تقل مدة الزواج عن خمس سنوات ولديهم أطفال.

٢- أن يكونوا من العاملين في الوظائف الحكومية أو قطاع الأعمال.

٣- أن يكون المستوى التعليمي فوق المتوسط (الثانوية العامة وما فوقه).

ثانياً: الأدوات:

(١) مقياس ضغوط العمل:

نظراً لعدم توفر أداة لقياس ضغوط العمل باللغة العربية – في حدود علم الباحث

– فقد قام الباحث بإعداد مقياس لقياس ضغوط العمل تتوافر فيه الخصائص السيكوسومترية بحيث يفي بالغرض ويتحقق أهداف الدراسة.

خطوات إعداد المقياس:

أ. قام الباحث بالإطلاع علي التراث السيكولوجي في مجال قياس ضغوط العمل، وذلك نظراً لأن هذا التوجه – دون سواه – هو الذي يمكننا من خلاله استبصار المشكلات والإجراءات، ومن ثم التعرف علي أفضل السبل التي تساعد في تحسين طرق وأساليب القياس.

ويذكر Defrank (1988) أن هناك طريقتين لقياس ضغوط العمل، تركز الأولي علي المواقف أو الأحداث المثيرة للمشقة والتي تحدث في مواقف العمل، بينما تركز الثانية علي المشاعر والانفعالات التي تنجم عن خبرات العمل، والمثال الصادق علي هذا النوع هو تلك المقاييس التي تقيس الإنهاك (Burnout).

ويؤيد Fimian (1984) الاتجاه الأول ويعتبره الاتجاه الأكثر كفاءة في قياس ضغوط العمل حيث يحتوي المقياس علي مقاييس فرعية لمصادر ومظاهر الضغوط، وهذا الأسلوب يفيد في الحصول علي بيانات واضحة عن مصادر ومظاهر الضغوط.

كما يؤيد نفس الاتجاه Crump, et al (1985) حيث يضيف أن هذا الأسلوب يساعد في تصميم مقاييس تصلح لقياس ضغوط العمل لمعظم المهن. وهذا هو الاتجاه الذي تبناه الباحث الحالي في تصميم المقياس.

ب. بناء علي ما سبق ومن خلال الإطلاع علي التراث السيكولوجي والأطر النظرية لقياس ضغوط العمل، فقد تم تحديد الأبعاد الفرعية للمقياس وهي الأبعاد التي اتفق عليها أغلب الباحثين أمثال : Harrell et al, (1988) Murphy & Schoenborn (1989) وهذه الأبعاد تتمثل فيما يلي:

١) **زيادة حجم أعباء العمل:** يشمل هذا لبعد حجم وكمية أعباء العمل التي يطلب من العامل القيام بها في زمن محدد. وشعور العامل بقدرته علي أداء

هذه الأعمال في الوقت المحدد لها، وهل توكل للعامل أعمال خارج نطاق وظيفته، وهل العمل غير محدود، ومدى تناسب أعباء العمل مع قدراته وإمكانياته، وأن الوقت كاب لإنجاز هذه الأعمال.

٢) **ارتفاع مستوى الكفاءة المطلوبة للعمل:** يتضمن هذا البعد المهارات والكفايات الواجب توافرها لدى العامل للقيام بإنجاز هذه الأعمال، ومدى قيام العامل بتطوير مهاراته وقدراته لكي تتناسب مع مطالب العمل، وهل هو مؤهل لأداء هذا العمل.

٣) **صراع وغموض الدور:** يحتوي هذا البعد علي صراع الدور الذي يقع فيه العامل نتيجة أن واجبات ومتطلبات العمل المطلوب من العامل القيام بها تتناقض مع توصيف العمل أو تتناقض مع قيمه ومعتقداته، أو يطلب منه أن يتصرف بطريقة غير مناسبة مع مكانته أو تقديره لنفسه.

أما فيما يتعلق بغموض الدو، فهو ينشأ لدى الفرد عندما لا تكون لديه معلومات كافية أو واضحة تمكنه من أداء عمله بطريقة مرضية أو أن العمل المطلوب منه يتداخل مع أعمال الآخرين أو الأعمال المطلوبة منه غير واضحة الهدف.

٤) **تحمل المسئولية:** هي قدرة الفرد علي القيام بأعباء العمل وتحمل ما يترتب عليها من الآخرين نتيجة النواحي الأخلاقية والقانونية تجاه الأفراد وسلامتهم وحياتهم، وتجاه الأدوات والآلات والممتلكات الخاصة بالعمل.

٥) **مكانة وتقدير العمل:** يتضمن هذا البعد الاحترام والتقدير الذي يلقاه العامل من الآخرين نتيجة قيامه بهذا العمل، وينشأ هذا التقدير من خلال مجموعة من العوامل المرتبطة بالخلفية التعليمية، مستوى المهارة، الدخل، التقدير المهني، وقيمة العمل، استخدام التقنيات الحديثة.

٦) **فرص الترقي والتقدم:** هذا البعد يشمل ما يتيحه العمل للفرد من فرص للتطور المهني والترقي وتحقيق الطموح الوظيفي للارتقاء بمستواه الاقتصادي والاجتماعي والمهني.

٧) **العلاقة مع الزملاء:** يشمل هذا البعد طبيعة العلاقة بين الفرد وزملائه في العمل ونوع هذه العلاقة، وهل هي علاقة (تعاون – تنافس – صراع – مساندة – انتقاد – غيرة).

٨) **العلاقة مع الرؤساء:** يتناول هذا البعد طبيعة ونوع العلاقة بين العامل والرؤساء في العمل. هل العلاقة هي علاقة خضوع وطاعة للأوامر دون مناقشة، أم أن العامل يستطيع أن يشارك في اتخاذ القرارات ، هل يلقي الاحترام من رؤسائه، هل يعاني من التمييز والتفرقة وعدم العدالة في علاقته مع رؤسائه، هل يعاني من تضارب في التعليمات من الرؤساء الأعلى. هل العلاقة بينه وبين رؤسائه تتسم بالمرونة أو التشدد، التسامح أو عدم التسامح.

٩) **العلاقة مع التابعين والمرؤوسين:** يشمل هذا البعد طبيعة ونوع العلاقة بين الفرد كرئيس والتابعين والمرؤوسين، طريقة إعطاء التعليمات – تنفيذ القرارات – المتابعة – التوجيه – تقويم أداء المرؤوسين.

١٠) **الأمان الوظيفي:** ويشمل هذا البعد طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة، الأجور والمكافآت ومدى كفايتها لحاجات العامل، الخوف من الفصل أو التسريح، تغيير مكان العمل أو طبيعته، مستقبل العمل.

١١) **الظروف المادية والبيئية:** هذا البعد يتضمن العوامل التي تنشأ داخل بيئة العمل وتؤثر علي كفاءة العامل وقدرته علي التوافق أو التكيف مع مطالب العمل، ويشمل ذلك توفر سبل الراحة، الضوضاء، الازدحام، الإضاءة والتهوية، سهولة أو صعوبة الوصول إلي مكان العمل.

ج. **صياغة البنود:** اعتماداً علي الخطوة السابقة تم صياغة بنود المقاييس الفرعية.

د. **عرض المقياس علي المحكمين:** قدم المقياس لعدد (١٢ محكماً) من المتخصصين في علم النفس، وذلك بهدف: معرفة مدى تحقيق الأبعاد الفرعية للهدف من المقياس، مدى ملاءمة البنود والأبعاد، مدى وضوح

العبارات وملاءمة الصياغة، وقد أخذ الباحث بما اتفق عليه ٨٠% من المحكمين، وتم استبعاد البنود التي لم تحصل علي تلك النسبة.

هـ. إجراء دراسة استطلاعية علي عينة مكونة من (٤٠) زوجاً وزوجته، وتم تصحيح المقياس للحصول علي استجابات العينة الاستطلاعية لتحليلها والحصول علي معاملات الثبات والصدق.

حساب الثبات: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين علي النحو التالي:

١) حسب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية والجدول رقم (١) يوضح معامل ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية.

٢) إعادة تطبيق المقياس مرة ثانية بعد أسبوعين وحسب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار، وكان معامل الثبات الكلي للمقياس ٠,٨١.

جدول رقم (١) يوضح معاملات ثبات التجزئة النصفية للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية (بطريقة سبيرمان - براون)

رقم البعد	الأبعاد الفرعية	معامل الثبات
١	زيادة حجم أعباء العمل	٠,٦٨٣
٢	ارتفاع الكفاءة المطلوبة للعمل	٠,٦٠٣
٣	صراع وغموض الدور	٠,٧٧٠
٤	تحمل المسئولية	٠,٧٦٨
٥	مكانة وتقدير العمل	٠,٧٦٣
٦	فرص الترقي والتقدم	٠,٦٤٧
٧	العلاقة مع الزملاء	٠,٨٠٤
٨	العلاقة مع المشرفين والرؤساء	٠,٦٣١
٩	العلاقة مع التابعين والمرؤوسين	٠,٥٣٦
١٠	الأمان الوظيفي	٠,٥٦٦
١١	الظروف المادية لبيئة العمل	٠,٦٠١
	الكلي	٠,٧٦٣

الصدق: تم حساب صدق مقياس ضغوط العمل بالطرق الآتية:

أ. **صدق المحكمين:**

كما سبقت الإشارة آنفاً فقد تم عرض المقياس علي عدد (١٢ محكماً) من المتخصصين في علم النفس. وقد أخذ الباحث بما اتفق عليه ٨٠% من المحكمين فيما يخص كل بند من بنود المقياس، ونعتقد أن نسبة الاتفاق هذه تعد مطمئنة إلي حد كبير.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:**

تم استخراج معامل الارتباط بين درجة كل بند ودرجة المقياس الفرعي، ودرجة كل بند ودرجة المقياس الكلي،لاستبعاد البنود التي لا ترتبط ارتباطاً دالاً سواء بدرجة المقياس الفرعي أو بالدرجة الكلية للمقياس، والجدولان رقم (٢) و (٣) يوضحان ذلك.

والمقياس في صورته النهائية يتكون من (٦٦) بنداً، ويطلب من المفحوص في إجابته علي كل بند أن يختار إجابته من بين البدائل التالية (موافق تماماً – موافق – ليس لي رأي – غير موافق – غير موافق إطلاقاً).

طريقة التصحيح: تعطي الإجابات درجات حسب البدائل السابقة (٥ – ٤ – ٣ – ٢ – ١) وفي حالة البنود السالبة تعكس الدرجة بحيث تكون (١ – ٢ – ٣ – ٤ – ٥).

جدول رقم (٢) يوضح معاملات ارتباط البنود بالأبعاد الفرعية للمقياس ودلالتها الإحصائية

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
الأول	٤	٠,٤٥٦	الخامس	٣	٠,٤٢٥	التاسع	٧	٠,٤٦١
	١٢	٠,٤٣٠		١٠	٠,٢٩٨*		٢٦	٠,٥٧٠
	١٦	٠,٣٧٥		١٧	٠,٤٨٤		٤٠	٠,٣٠٩
	٢٠	٠,٣٩٤		٢٢	٠,٥١٣		٤٦	٠,٥١٥
	٣١	٠,٥١١		٣٥	٠,٤٦٦		٥٦	٠,٤٧٥

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط
	٣٩	٠,٣٣٣		٥٣	٠,٣٨٥		٦٠	٠,٣٣٤
الثاني	٢	٠,٦٩٦	السادس	١	٠,٥٥٠	العاشر	٢٧	٠,٤١١
	٩	٠,٢٤٢*		١١	٠,٤٨٥		٤١	٠,٤٢٣
	١٨	٠,٣٩٥		٢١	٠,٤٩٨		٤٧	٠,٣١٨
	٢٨	٠,٣٠٣		٣٢	٠,٥٠٩		٥٥	٠,٥٦٩
	٤٣	٠,٣١٦		٤٤	٠,٣٩٢		٦٢	٠,٣٩٧
	٥٩	٠,٥٣١		٤٩	٠,٤٥٤		٦٦	٠,٥٠١
الثالث	٦	٠,٥٦٧	السابع	٥	٠,٥٠٥	الحادي عشر	٣٠	٠,٣٤٠
	١٥	٠,٤٥١		١٩	٠,٥٢٢		٣٦	٠,٤٨١
	٢٤	٠,٤٢٥		٢٥	٠,٣٥٢		٤٨	٠,٤٨٠
	٣٤	٠,٦٤٥		٢٨	٠,٣٨٣		٥١	٠,٦٩٠
	٤٥	٠,٦٧٩		٥٠	٠,٤٩٨		٥٨	٠,٦١١
	٥٢	٠,٤٧٥		٦١	٠,٤٢٤		٦٤	٠,٤٤١
الرابع	٨	٠,٢٥٧	الثامن	١٣	٠,٦٦٧			
	١٤	٠,٤٥٢*		٢٩	٠,٤٩٤			
	٢٣	٠,٥٢٦		٣٧	٠,٤٩١			
	٣٣	٠,٥٤٢		٤٢	٠,٤٣٥			
	٥٤	٠,٥٠١		٥٧	٠,٥٢٥			
	٦٣	٠,٤٢٦		٦٤	٠,٣٦٤			

* دالة عند ٠,٠٥ باقي المعاملات دالة عند ٠,٠١.

جدول رقم (٣) يوضح معاملات الارتباط

بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس ومستوى الدلالة

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
١	٠,٦٦٨	٢٣	٠,٥٠٦	٤٥	٠,٥٩٥
٢	٠,٦٧٢	٢٤	٠,٦٧١	٤٦	٠,٦١٨

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
٣	٠,٦٥٥	٢٥	٠,٦٢٤	٤٧	٠,٤١٩
٤	٠,٥٤٩	٢٦	٠,٦٠٧	٤٨	٠,٦٨٦
٥	٠,٥٧٥	٢٧	٠,٣٨٦	٤٩	٠,٦٨٩
٦	٠,٥٦١	٢٨	٠,٦٢٦	٥٠	٠,٧٣٢
٧	٠,٥٦١	٢٩	٠,٤١٩	٥١	٠,٤٢٤
٨	٠,٤٨٧	٣٠	٠,٥٥٤	٥٢	٠,٦٠٨
٩	٠,٤٦٩	٣١	٠,٦٠٧	٥٣	٠,٦٦٧
١٠	٠,٥٠٨	٣٢	٠,٤٩٦	٥٤	٠,٥٨٠
١١	٠,٧١٠	٣٣	٠,٥٧٦	٥٥	٠,٣٧٤
١٢	٠,٧٤٥	٣٤	٠,٥٥٨	٥٦	٠,٥٩٠
١٣	٠,٦٨٧	٣٥	٠,٦٠٦	٥٧	٠,٧٩٣
١٤	٠,٧٤٧	٣٦	٠,٧٢٠	٥٨	٠,٥٣٩
١٥	٠,٣١٣	٣٧	٠,٥٧٤	٥٩	٠,٥٠١
١٦	٠,٦٧١	٣٨	٠,٤٩٢	٦٠	٠,٦٦٩
١٧	٠,٤٣٧	٣٩	٠,٧١٧	٦١	٠,٦٦٤
١٨	٠,٥٦٥	٤٠	٠,٦٤٠	٦٢	٠,٦٨٥
١٩	٠,٥٨٦	٤١	٠,٥٨٩	٦٣	٠,٥٥٣
٢٠	٠,٤٧٦	٤٢	٠,٤٧٤	٦٤	٠,٧٧٤
٢١	٠,٤٤	٤٣	٠,٦٣٨	٦٥	٠,٤٥٨
٢٢	٠,٦٨٠	٤٤	٠,٨٠٦	٦٦	٠,٣٧٣

جميع معاملات الارتباط دالة عند ٠,٠١.

(٢) مقياس الرضا الزواجي:

وضع هذا المقياس "Douglas Snyder" (1981) وترجمته ونقلته إلي العربية فيولا البيلاوي عام (١٩٨٧)، وهذا المقياس يحدد بشكل منفصل – بالنسبة لكل من الزوج والزوجة – طبيعة ومصادر الضيق الزواجي ومداه علي طول أبعاد العلاقة والتفاعل بينهما، كما يميز بدقة بين الأزواج الذين يعانون من الضيق الزواجي وبين غيرهم ممن يعيشون حياة زواجية تتسم بالرضا الزواجي أو السعادة الزواجية (البيلاوي ١٩٨٧: ١٠).

ويتكون المقياس من ٢٨٠ بنداً وفيه يجيب المفحوص علي كل بند من البنود علي أساس أنه "صح" أو " خطأ" ، ويتألف هذا المقياس من ١١ مقياساً فرعياً. يتم حساب درجاتها، فيما عدا مقياس (ت أ ل) ومقياس (ت أ د)، في اتجاه عدم الرضا. ويعني ذلك أن الدرجات المرتفعة تعكس مستويات مرتفعة من عدم الرضا داخل البعد موضع القياس.

والمقاييس الفرعية التي يتألف منها "مقياس الرضا الزواجي" ورموزها وعدد بنودها كما يلي:

التآلفية	Conventionalization	٢١ بنداً
الضيق الكلي بالزواج	Global Distress	٤٣ بنداً
التواصل الوجداني	Affective Communication	٢٦ بنداً
الاتصال الموجه لحل المشكلات	Problem – Solving Communication	٣٨ بنداً
المشاركة في قضاء الوقت	Time Together	٢٠ بنداً
الخلافات المالية	Disagreement about Finances	٢٢ بنداً
عدم الرضا الجنسي	Sexual Dissatisfaction	٢٩ بنداً
توجهات الأدوار	Role Orientation	٢٥ بنداً
التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	Family History of Distres	١٥ بنداً
عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين والأطفال	Dissatisfaction With Children	٢٠ بنداً
الصراعات المتعلقة بأساليب تنشئة الأطفال	Conflict over Childrearing	١٩ بنداً

الغرض من المقياس واستخداماته:

تكمن القوة الأولية لمقياس الرضا الزواجي في قدرته علي تحديد المصادر المعينة أو النزاع أو التنافر أو التوتر أو الصراع الزوجي، والمدى النسبي للضيق أو السخط الزواجي في تلك الميادين المتعلقة بهذه المصادر، ويوفر المقياس أداة تشخيصية – للاختلال العام للتوظيف الزواجي – لها استخداماتها الكلينيكية الهامة.

وهو في ذلك يمدنا أيضاً بوسيلة سريعة وفعالة لتحديد المدى الذي يعمل عنده الضيق أو السخط الزواجي كعوامل مرسبة لاضطراب نفسي عام لدى الزوجين أو أحدهما أو كرد فعل لذلك الاضطراب "الببلاوي ١٩٨٧ ص: ١٣".

حساب الدرجات:

تحسب درجات المفحوص من واقع استجاباته في "صحيفة الإجابة" بناء علي الدرجات التي نحصل عليها بأستخدام مفاتيح التصحيح الخاصة بكل مقياس من المقاييس الفرعية التي يتضمنها المقياس "الببلاوي ١٩٨٧ ص :١٣".

الصدق والثبات:

أ. **الصدق:**

اعتمدت معدة المقياس في التحقق من صدقه علي ثلاث طرق هي: حساب صدق المفردات باستخدام طريقة الارتباط الثنائي الأصيل، وحساب الصدق البنائي أو التكويني، ثم الصدق التمييزي، واتضح من النتائج أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

ب. **الثبات:**

استخدمت الباحثة فيولا الببلاوي طريقتي الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار لحساب ثبات المقياس، وكانت معاملات الاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية بين ٠,٧٤ إلي ٠,٨٩، كما استخدمت طريقة إعادة الاختبار بفاصل زمني قدره شهراً علي عينة بلغت ٤٣ مفحوصاً، وكانت معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار تتراوح بين ٠,٧٠ – ٠,٨٦ وتؤيد النتائج المستمدة من هاتين الطريقتين أن المقياس يتمتع بدرجات ثبات مرتفعة.

وقد قام الباحث الحالي بحساب ثبات وصدق الاختبار علي عينة مكونة من (٤٠) زوجاً وزوجته، واستخدام طريقة إعادة الاختبار بعد أسبوعين لحساب ثبات الاختبار. وجدول رقم (٤) يوضح معاملات الثبات لكل مقياس من المقاييس الفرعية.

جدول رقم (٤) يوضح معاملات ثبات

الاختبار بطريقة إعادة الاختبار

مسلسل	اسم المقياس	معامل الارتباط
١	تآلفية (ت.أ.ل)	٠,٦١
٢	الضيق الكلي بالزواج (ض. ن. ر)	٠,٧٣
٣	التواصل الوجداني (ت. و. ح)	٠,٨١
٤	الاتصال الموجه لحل المشكلات (ت.ح.م)	٠,٦٥
٥	المشاركة في قضاء الوقت (م.ق.و)	٠,٧١
٦	الخلافات المالية (م.أ.ل)	٠,٨٢
٧	عدم الرضا الجنسي (ج.ن.س)	٠,٦٣
٨	توجهات الأدوار (ت.أ.و)	٠,٦٨
٩	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي (ع.أ.ل)	٠,٦٤
١٠	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين والأطفال (ع.و.ط)	٠,٦٩
١١	الصراعات المتعلقة بأساليب تنشئة الأطفال (ص.ت.ط)	٠,٧٤
	الكلي	٠,٧٦٣

ويتضح من الجدول رقم (٤) أن المقاييس الفرعية لمقياس الرضا الزواجي تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات حيث تتراوح معاملات الثبات بين ٠,٦١ – ٠,٨٢ وهي معاملات مقبولة.

الصدق: قام الباحث الحالي بإجراء صدق المقارنة الطرفية علي عينة مكونة من (٤٠) زوجاً وزوجته.

والجدول رقم (٥) يوضح نتائج المقارنة الطرفية باستخدام اختبار (ت) بين المتوسطات والانحرافات المعياري للربيع الأعلى والأدنى من العينة.

جدول رقم (٥) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات الربيع الأعلى والربيع الأدنى ودلالة الفروق بينهما

مسلسل	المقاييس الفرعية	الربيع الأعلى ن = ٢٠		الربيع الأدنى ن = ٢٠		قيمة (ت)
		متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	
١	مقياس ت.أ.ل	١٠,٦٥	٤,١٤	١٣,٧٣	٣,٢٨	-٢,٦١*
٢	مقياس ض. ك.ر	٢٢,٩٦	٤,٣٦	١٧,٢٧	٥,١٧	٣,٧٩**
٣	مقياس ت. و. ج	١٩,٦٧	٣,٠٧	١٣,٥٣	٣,٥٤	٥,٩***
٤	مقياس ت. ح. م	٢١,٩٣	٥,٥٥	١٧,٠٥	٣,٧٧	٣,٢٥**
٥	مقياس م. ق. و	١٤,١٨	٢,٩٩	١٠,٢٩	٤,٨	٣,٠٨**
٦	مقياس م. أ. ل	١٥,٠٩	٣,٤٨	١٠,٤١	٢,٧٨	٤,٧٢***
٧	مقياس ح. ن. س	١٨,٣٩	٣,٦٤	١٥,٣٨	٣,٧٨	٢,٥٥*
٨	مقياس ت. أ. د	١٢,٤٨	٣,٩٨	١٧,٧٧	٤,٥٦	-٤,٩١****
٩	مقياس ع. أ. ل	١٠,٢٦	٢,٥٠	٨,٣٥	٢,٧٧	٢,٣**
١٠	مقياس ع. و. ط	١٤,٧٧	٣,٢٢	١٢,٣٧	٣,٧٧	٢,١٨**
١١	مقياس ص. ت. ط	١١,٩٩	٣,٤٤	٩,١٨	٣,٠٦	٢,٧٥**

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١ *** دالة عند ٠,٠٠١

مقياس بيك للاكتئاب (B.D.I):

تم إعداد هذا المقياس عن الصورة المختصرة لمقياس Beck للاكتئاب والذي يرمز له بالرمز B.D.I، وهو من أكثر أدوات قياس شدة أعراض الاكتئاب شيوعاً في الاستخدام ، وبصفة خاصة علي العينات غير الإكلينيكية، كما أنه يستخدم علي العينات الأكلينيكية، وتتكون الصورة المختصرة من ١٣ مجموعة من العبارات

تتناول كل مجموعة منها عرضاً من أعراض الاكتئاب، وتتدرج بحسب الشدة في أربع عبارات، ويطلب من المفحوص وضع دائرة حول أكثرها انطباقاً عليه، وتتراوح الدرجة في كل مجموعة ما بين صفر إلي ثلاث درجات وتتراوح الدرجة الكلية ما بين صفر إلي تسع وثلاثين درجة.

وقد قام غريب عبد الفتاح (١٩٨٥) بترجمة الاختبار ونقله إلي اللغة العربية، كما أجرى له عدة دراسات لاختبار صلاحيته من الناحية السيكومترية، وتم حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار علي مجموعة من ٣٣ شخصاً وكان معامل الثبات ٠,٧٧ كذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وكان معامل الثبات ٠,٨٧. كما قام بحساب صدق الاختبار بطريقة الصدق التلازمي مع مقياس الاكتئاب في مقياس الشخصية المتعددة الأوجه، وكان معامل الصدق ٠,٦ كما تم حساب الصدق التلازمي للمقياس مع مقياس الشعور بالوحدة، وكان معامل الصدق ٠,٧٨. وقد استخدم هذا المقياس في دراسات عديدة ومتنوعة وهو يتمتع بصدق وثبات مقبولين.

أجرى الباحث – الحالي – دراسة للتأكد من ثبات وصدق المقياس علي عينة مكونة من (٤٠) زوجاً وزوجته، وتم حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار (بعد أسبوعين) وكان معامل الثبات ٠,٧٢، كما تم حساب الصدق التلازمي بين المقياس ومقياس الاكتئاب في مقياس الشخصية المتعدد الأوجه، وكان معامل الصدق ٠,٥٨.

قائمة القلق – الحالة والسمة:

القائمة مأخوذة من اختبار حالة وسمة القلق للكبار. وقد وضعه في الأصل Spielerger et al، وتضم القائمة مقياسيين منفصلين للتقدير الذاتي لقياس حالة القلق وسمة القلق. وقد ترجم القائمة إلي اللغة العربية أحمد عبد الخالق. ويقتصر استخدامنا في هذه الدراسة علي مقياس سمة القلق، وهي تشتمل علي عشرين عبارة تهدف إلي تقدير ما يشعر به المفحوص بوجه عام، وقد قام مترجم المقياس (أحمد عبد الخالق) بحساب الثبات عن طريق إعادة التطبيق،والتجزئة النصفية، والاتساق الداخلي، وتم حساب الصدق بعدة طرق: التلازمي والمحك. كما استخدمت القائمة في عدة دراسات وبحوث، والجدير بالذكر أنها تتمتع بخواص سيكومترية جيدة.

(عبد الخالق: ١٩٨٤). وقام الباحث الحالي بحساب ثبات الاختبار عن طريق إعادة التطبيق (بعد أسبوعين) علي عينة مكونة من (٤٠) زوجاً وزوجته وكان معامل الثبات ٠,٧٧.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة وبياناتها:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة.

٢- معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة علي مقياس ضغوط العمل ومتغيرات الدراسة.

٣- اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

النتائج وتفسيرها:

الفرض الأول وينص علي أنه توجد علاقة ارتباط سالبة بين الدرجة الكلية علي مقياس ضغوط العمل والدرجة علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي لدى كل من الأزواج والزوجات (العينة الكلية).

وحيث أن درجات مقياس الرضا الزواجي يتم حسابها في اتجاه عدم الرضا، فإن ذلك يعني أن الدرجات المرتفعة تعكس مستويات مرتفعة من عدم الرضا داخل كل بعد فيما عدا مقياس التآلفية (ت. أ. ل) ومقياس توجهات الأدوار (ت. أ. د). (البيلاوي ١٩٨٧، ص ١٠).

جدول رقم (٦) يوضح معاملات الارتباط بين

الدرجة الكلية لضغوط العمل ومتغيرات الدراسة لدى العينة الكلية

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط
التآلفية	-٠,٢٤٧ •••	توجهات الأدوار	-٠,٢٠٤ •••
الضيق الكلي بالزواج	٠,٢٣٥ •••	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	٠,٠٩٦
التواصل الوجداني	٠,٣٣٨ •••	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين والأطفال	٠,١٣٣ •

الاتصال الموجه لحل المشكلات	٠,٢٨١**	الصراعات المتعلقة بأساليب تنشئة الأطفال	٠,١٨٥**
المشاركة في قضاء الوقت	٠,٣٧٢***	القلق	٠,٢٥٧***
الخلافات المالية	٠,٤٢٠***	الاكتئاب	٠,٣٧٥***
عدم الرضا الجنسي	٠,٢٤١**		٠,٢٥٧***

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,١ *** دالة عند ٠,٠٠١

باستعراض النتائج الواردة في الجدول (٦) يتضح لنا وجود علاقة ارتباط موجبة دالة بين ضغوط العمل والأبعاد التي تقيس عدم الرضا الزواجي، ووجود علاقة ارتباط سالبة دالة مع المقاييس التي تقيس الرضا الزواجي، والنتائج في مجملها تحقق الفرض الأول وهو وجود علاقة ارتباط سالبة دالة بين ضغوط العمل وأبعاد مقياس الرضا الزواجي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من Steffy & Askbaugh, (1988) (1985) Srivastava & srivastava, (1985) What (1997) Fox, (1996) Leiter & Durap (1994) lewis et al (1994) Schulz .

كما أنها تتماشى مع التراث النظري الذي يعبر عن انتقال ضغوط العمل عبر حدود العمل – الأسرة. حيث يرى الباحثون أن الضغوط تتراكم وتنتقل من العمل إلي الأسرة أو من الأسرة إلي العمل أو في كلا الاتجاهين. إذ يذكر Pleck (1985) & Staines أنه إذا خبر أحد الزوجين ضغوط العمل انعكس ذلك بشكل سلبي علي حياة الأسرة والاستقرار الانفعالي لدى الطرف الأخر.

ومن ناحية أخرى فقد أوضحت دراسة Waring (1985) وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والمشكلات الزوجية، حيث كشفت النتائج عن أن الأزواج والزوجات الذين يعانون من ضغوط العمل تظهر بينهم صراعات ومشكلات زواجية بشكل أكبر.

وحيث أن الأدوار التي يقوم بها الفرد مترابطة، ومن ثم فإنه إذا ما حدث ضغط

في أحد الأدوار فإنه سوف ينتقل منه إلي الأدوار الأخرى، مما يؤثر في النهاية علي علاقات التفاعل الأسري، وظهور المشكلات والخلافات بين الزوجين ومن ثم انخفاض الرضا الزواجي لديهم.

الفرض الثاني وينص علي أنه " توجد علاقة ارتباط موجبة بين الدرجة الكلية علي مقياس ضغوط العمل وكل من القلق والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية)".

ومن خلال عرض النتائج في الجدول رقم (٦) يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين ضغوط العمل وكلٌ من القلق والاكتئاب لدى الأزواج والزوجات. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من (1988) Greenglass & Burke , (1986) Jayaratne et al, (1987) Fletcher & moris (200) Rathod (1997) .winle (1996) clark (1995) Sweatman (1994) Lodder

وقد أشارت نتائج هذه الدراسات المذكورة – أنفاً – إلي أن الأفراد الذين يتعرضون لضغوط عمل مرتفعة تظهر لديهم أعراض عصابية مثل القلق والاكتئاب والمخاوف والأعراض السيكوسوماتية وغيرها.

ويفسر Gherman (1982) ذلك بأن الضغوط تصبح بمثابة أحداث مشقة وعندما تزداد حدتها وتطول مدتها، تصل إلي المدى الذي يؤثر علي صحة الفرد البدنية والنفسية، فيصبح عرضة للأمراض الجسمية والنفسية، كما تظهر لديه حالات القلق والاكتئاب.

الفرض الثالث وينص علي أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات علي أبعاد مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية لصالح الزوجات".

جدول رقم (٧)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات علي أبعاد مقياس ضغوط العمل

الأبعاد	الأزواج		الزوجات		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	م	ع	م	ع			
زيادة حجم أعباء العمل	٢٣,٧٧	٦,٠٨	٢١,١٥	٥,٩٨	٣,٧٩	٠,٠٠١	الأزواج
ارتفاع كفاءة مهارات العمل المطلوبة	٢٠,١٥	٤,٩٨	٢٢,٨٩	٥,٠٩	٤,٨٠	٠,٠٠١	الزوجات
صراع وغموض الدور	١٩,٤٣	٦,٣٣	٢١,٧٧	٤,٩٨	٣,٦	٠,٠٠١	الزوجات
تحمل المسئولية	٢٣,٣٢	٤,٨٣	٢٢,٥٣	٦,٧٠	٤,٠٩	٠,٠٠١	الأزواج
مكانة وتقدير العمل	١٨,٩٢	٧,٠٢	٢١,٧٢	٥,٢٤	٣,٩٤	٠,٠٠١	الزوجات
فرص الترقي والتقدم الوظيفي	٢٣,٠٦	٥,٨٢	٢١,٤٦	٦,٣٢	٢,٣١	٠,٠٥	الأزواج
العلاقة مع الزملاء	٢٠,٤٢	٦,٤٥	٢٢,٣٦	٧,٠٣	٦,٥١	٠,٠٥	الزوجات
العلاقة مع المشرفين والرؤساء	٢٠,٤٥	٧,٥٣	٢٤,٦٢	٦,٤٦	٢,٧١	٠,٠١	الزوجات
العلاقة مع التابعين والمرؤوسين	٢٠,٦٥	٨,٨٦	٢٢,٩٤	٦,٠٦	٢,٦٣	٠,٠١	الزوجات
الأمان الوظيفي	٢٢,٢٧	٦,٤٩	٢٠,١٤	٨,٦٥	٢,٤٤	٠,٠٥	الأزواج
الظروف المادية	٢١,٢٣	٨,٠٦	١٩,٧٨	٧,٣٣	١,٦٤	غير دالة	-
الدرجة الكلية	٢٣٢,٢١	٣٤,٤٢	٢٤١,٥	٣٣,٣٥	٢,٤١	٠,٠٥	الزوجات

باستعراض النتائج الواردة في الجدول (٧) يظهر لنا وجود فروق دالة بين الأزواج والزوجات في أبعاد ضغوط العمل لصالح الزوجات، والأبعاد هي " ارتفاع كفاءة مهارات العمل المطلوبة، صراع وغموض الدور، مكانة وتقدير العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرفين والرؤساء، العلاقة مع التابعين والمرؤوسين" ، أما الفروق ذات الدلالة لصالح الأزواج فقد كانت في الأبعاد التالية: زيادة حجم أعباء العمل ، تحمل المسئولية، فرص الترقي والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، ونتائج الفروق في بعد الظروف الفيزيقية غير دالة، أما الدرجة الكلية لضغوط العمل فالفروق دالة لصالح الزوجات. وهذا يعني أن الزوجات العاملات

أكثر تعرضاً لضغوط العمل من الأزواج. وربما يعود السبب في ذلك إلي أن الزوجة بالرغم من خروجها للعمل إلا أنها ما زالت تقوم بالنصيب الأكبر في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، مما يلقي عليها أعباء إضافية تزيد من حجم إحساسها بالضغوط، وتري Neiva & Gutek (1981) أن الأزواج لم يزيدوا من حجم مشاركتهم في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، بالقدر الذي شاركت به الزوجات في قوة العمل، وفي دراسة Pleck (1985) علي عينات من الأزواج والزوجات شملت عدة دول. وجد أن الأزواج المتزوجين زوجات عاملات، لم تزداد مشاركتهم في الأعمال المنزلية والمهام الأسرية، ويفسر Lewis & Cooper (1988) هذه النتيجة بأن المرأة تظل مسئولياتها الكبرى منصبة علي المنزل والأسرة، وهي لهذا السبب تخبر صراع الدور الداخلي الذي يؤدي بها إلي الشعور بالمتاعب النفسية، كما أن زيادة أعباء العمل ربما تقلل من وقتها وجهودها وتركيزها.

ويضيف Lewis & Cooper (1988) أن المرأة تقلل من جهودها المبذولة في العمل وتزيد من مساهمتها في الأعمال المنزلية، وهذا الأمر يلقي عليها بأعباء وضغوط إضافية. كما أن التقسيم غير المتساوي للأعمال المنزلية بين الزوجين يؤدي إلي صعوبات نفسية لدى الزوجة وربما ينتقل ذلك إلي مجال العمل.

ومما يؤيد ذلك أن الدراسات التي تناولت الإنجاز المهني والطموح المهني للزوجة العاملة تشير نتائجها إلي انخفاض الإنجاز المهني والطموح المهني للنساء المتزوجات. ففي دراسة Laws (1979) خلص إلي أن النساء العاملات المتزوجات ولديهن عدد كبير من الأطفال يتأثرون بشكل سلبي في مجال العمل أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات وليس لديهن أطفال.

أما الدراسات التي تناولت مقارنة الإنجاز المهني للرجال والنساء، فقد أظهرت النتائج أن الرجال ذوي الإنجاز المهني المرتفع متزوجون أما النساء ذوات الإنجاز المهني المرتفع فإنهن غير متزوجات (Herman & Gyllstrom, 1977; Houseknecht, et al, 1987) . وهذا يعني أن المرأة المتزوجة تعاني صعوبات

في عملها أكثر من المرأة غير المتزوجة، كما تشير نتائج دراسة (1980) Stewart إلي أن المرأة المتزوجة ولديها أطفال أقل إصراراً وحماساً في الممارسة المهنية، وفي نفس الاتجاه توضح نتائج دراسة Sharda & Nangle (1982) أن المرأة بعد الزواج يقل أداؤها التعليمي وإنجازها المهني. كما أظهرت نتائج دراسة Houseknecht et al (1987) أن الفتيات غير المتزوجات قبل التخرج قد حققن إنجازات مهنية أكبر من هؤلاء اللائى تزوجن وهن طالبات.

من العرض السابق لنتائج الدراسات يظهر أن الزوج له تأثير سلبي علي الدور المهني للمرأة، حيث أنه يجعلها أقل كفاءة وأقل اهتماماً بعملها، مما يزيد من شعورها بالضغوط في العمل.

أما فيما يتعلق بوجود فروق في بعض الأبعاد مثل زيادة حجم العمل، تحمل المسئولية، فرص الترقي والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي لصالح الأزواج. فإن ذلك يعني أن الرجال يكونون أكثر انشغالاً واهتماماً من النساء بالعمل، ومن ناحية أخرى فإن هذه الأبعاد تؤكد أن الرجال يكون اهتماميم الأول منصباً علي العمل الذي يكرسون له وقتهم وجهدهم.

الفرض الرابع وينص علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي".

الجدول رقم (٨)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأزواج والزوجات في العينة الكلية علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي

م	الأبعاد	الأزواج		الزوجات		قيمة (ت)	اتجاه الفروق
		م	ع	م	ع		
١	التألفية	١٦,٤٦	٣,٦٢	١٤,٥٥	٤,٢٩	٤,١٥ •••	الأزواج
٢	الضيق الكلي بالزواج	٢٠,٢١	٥,٨٩	٢٢,١٩	٧,٢٢	٢,٦١ ••	الزوجات
٣	التواصل الوجداني	١٦,٨٧	٤,٦٢	١٨,٢٧	٤,٨٩	٢,٥٩ ••	الزوجات
٤	الاتصال الموجه لحل المشكلات	٢٠,٢٤	٦,٧٤	٢٣,٣٤	٦,٩٧	٣,٩٢ •••	الزوجات

م	الأبعاد	الأزواج		الزوجات		قيمة (ت)	اتجاه الفروق
		م	ع	م	ع		
٥	المشاركة في قضاء الوقت	٢٢,٦٢	٥,١٢	٢٥,٠٤	٥,١٨	٤,١٠***	الزوجات
٦	الخلافات المالية	١٤,١٩	٤,٨٣	١٥,٤٧	٣,٨٨	١,١٢	غير دالة
٧	عدم الرضا الجنسي	٢١,١٦	٥,٦٨	١٩,٩٥	٤,٩٤	١,٩٨*	الأزواج
٨	توجهات الأدوار	١٨,٠٥	٤,٤٧	١٦,٢٥	٤,٦٩	٣,٣٩	الأزواج
٩	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	١٠,٢١	٣,٦٤	٩,٦٤	٣,٩٢	١,٣٢	غير دالة
١٠	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين	١٣,٦٢	٤,٣٥	١٥,٢٩	٣,٨٥	٣,٥٥	الزوجات
١١	الصراعات المتعلقة بأساليب التنشئة لدى الأطفال	١٣,٥١	٤,١٨	١٢,٧٦	٣,٧٢	١,٦٦	غير دالة

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١ *** دالة عند ٠,٠٠١

من خلال استعراض النتائج الموجودة في الجدول (٨) يتضح أن الزوجات يشعرن بعدم الرضا الزواجي أكثر من الأزواج، وقد يرجع ذلك بصفة عامة إلي ما كشفت عنه نتائج الفرض الثالث من أن الزوجات يعانين من ضغوط عمل أكثر من الأزواج. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Richman (1977) التي أظهرت انخفاض الرضا الزواجي لدى الزوجات، كما توصلت دراسة Roy (1978) إلي نفس النتيجة تقريباً حيث أوضحت انخفاض الرضا الزواجي لدى النساء العاملات المتزوجات. وقد فسر Roy هذه النتيجة بسبب المسئوليات الكثيرة التي تقوم بها الزوجة في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال بالإضافة إلي مسئوليات العمل طوال الوقت. كما أوضحت دراسة Waring (1985) أن الزوجات يعانين من انخفاض في الرضا الزواجي.

هذا بالإضافة إلي أن الزوجة تميل إلي مشاركة زوجها في مشكلاته أكثر من مشاركة الزوج لزوجته، ففي دراسة Burke (1982) تشير النتائج إلي أن الزوجات اللائى قرر أزواجهن أن لديهن ضغوط عمل كبيرة، قد حصلن علي درجة أقل في التوافق الزواجي والتوافق بصفة عامة، وهذا يدل علي أن الزوجات يكونون أكثر انغماساً واهتماماً بالشئون العائلية والأعمال المنزلية. وترى Nieva (1985) أن

مشكلات التداخل بين شئون العمل والأسرة تلقي بأعباء ثقيلة علي النساء أكثر من الرجال (P. 175).

الفرض الخامس وينص علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية) علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي لصالح منخفضي الدرجة في ضغوط العمل".

جدول رقم (٩)

يوضح دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل لدى العينة الكلية علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي

م	الأبعاد	مرتفعو الضغوط ن = ٧٦		منخفضو الضغوط ن = ٧٦		قيمة (ت)
		م	ع	م	ع	
١	التآلفية	١٤,٥٩	٣,٩٨	١٦,٢٤	٤,١٥	-٢,٥٠*
٢	الضيق الكلي بالزواج	٢٦,٢٤	٦,٧٣	٢٣,١٨	٧,٢٢	٢,٧٠**
٣	التواصل الوجداني	٢١,٥٧	٣,٦٤	١٩,٤٣	٤,٣٧	٣,٢٤**
٤	الاتصال الموجه لحل المشكلات	٢٧,٣٣	٧,٢٨	٢٤,٢٩	٦,٣٧	٣,٧٣**
٥	المشاركة في قضاء الوقت	١٤,٥٢	٣,٧٥	١١,٨٤	٤,٩٥	٣,٧٧***
٦	الخلافات المالية	١٩,٣٦	٣,٨٥	١٦,٧٧	٣,٤٤	٤,٣٨**
٧	عدم الرضا الجنسي	٢٢,٢٦	٥,٨٤	١٩,٦٤	٦,١٢	٢,٧٠**
٨	توجهات الأدوار	١٦,٥٧	٤,٣٨	١٩,٢٢	٤,٨٨	-٣,٥٣***
٩	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	١٠,٨٥	٣,٠٧	٩,٧٧	٢,٩٥	٢,٢٠*
١٠	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين	١٧,٤٤	٣,٩٢	١٥,٥٣	٤,٥٧	٢,٧٦**
١١	الصراعات المتعلقة بأساليب التنشئة لدى الأطفال	١٦,٢٥	٣,٥٨	١٤,٨٥	٤,٤٦	٢,١٢**

* دالة عند ٠,٠٥. ** دالة عند ٠,٠١. *** دالة عند ٠,٠٠١.

من خلال استعراض النتائج الواردة في الجدول (٩) يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل على أبعاد مقياس الرضا الزواجي لصالح منخفضي الضغوط، حيث يتبين لنا أن الدرجات المرتفعة على المقياس تعكس مستويات مرتفعة من عدم الرضا الزواجي فيما عدا بعدي التآلفية أو توجهات الأدوار. وتتفق هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة مع نتائج دراسة Kantor (1977) حيث أوضحت أن هناك ارتباطاً إيجابياً دالاً إحصائياً بين الرضا عن العمل والرضا الزواجي. كما تتفق نتائج دراسة Orpen (1978) مع النتائج السابقة حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباط إيجابي بين الرضا عن العمل والرضا خارج العمل والعكس بالعكس.

وفي نفس الاتجاه توضح دراسة Crosby (1982) وجود ارتباط إيجابي بين المزاج الموجب في المنزل والعمل. ويشير Stains & Pleck (91983 إلي أنه إذا خبر أحد الأزواج ضغوط العمل فإن ذلك سوف ينعكس بلا شك، على كفاءة حياة الأسرة والاستقرار الانفعالي لدى الشريك الآخر. وتوصلت أيضاً نتائج دراسة Repetti (1987) إلي نفس النتيجة تقريباً حيث أوضحت أن الأزواج والزوجات عندما يعانون من ضغوط عمل مرتفعة فإنها ما تلبث أن تنعكس في الأيام التالية علي السلوك الزواجي، حيث يظهر الغضب والتوتر في التفاعلات الزواجية.

ويوضح Cooper & Payne (1988) أن العلاقة بين ضغوط العمل ومتغيرات الأسرة تصبح تبادلية بمعني أن ضغوط العمل لها تأثير علي كيان الأسرة والعلاقات بين أفرادها، وأن الجو الأسري ينعكس أيضاً علي متغيرات العمل (P.144).

ومن هنا يمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي تتفق مع نتائج الدراسات السابقة توضح لنا الشريك الذي يتعرض لضغوط عمل شديدة، تصاحبه حين يعود إلي المنزل مرهق والذهن متعب والبدن منهك القوى وفي حالة مزاجية سيئة، ولا مناص أن ذلك كله سوف ينعكس علي علاقته بالطرف الآخر، بل أن علاقات باقي أفراد الأسرة سوف تتأثر أيضاً بهذا المناخ السيئ الذي يقود يسود المنزل.

جدول رقم (١٠)

يوضح دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل لدى عينة الزوجات علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي

م	الأبعاد	مرتفعو الضغوط ن = ٣٨		منخفضو الضغوط ن = ٣٨		قيمة (ت)
		م	ع	م	ع	
١	التألفية	١١,٩٢	٤,٧٣	١٣,١٩	٣,٨٥	١,٢٧-
٢	الضيق الكلي بالزواج	٢١,٧٧	٥,٢٩	١٨,٦٥	٦,٤٩	٢,٢٧*
٣	التواصل الوجداني	١٨,١٧	٤,٤٢	١٥,٥٧	٤,٨٣	٢,٤٢*
٤	الاتصال الموجه لحل المشكلات	٢٢,١٢	٧,٣١	١٨,٣٧	٦,١٨	٢,٣٨*
٥	المشاركة في قضاء الوقت	١٢,٨٥	٥,٧٣	١٠,٣٩	٤,٥٢	٢,٠٦*
٦	الخلافات المالية	١٦,٦٩	٤,١١	١٤,٢٤	٣,٦٦	٢,٧٢**
٧	عدم الرضا الجنسي	١٩,٥٣	٣,٩٨	١٦,٨٦	٤,٨٧	٢,٥٩*
٨	توجيهات الأدوار	١٤,٦١	٥,٨٦	١٧,٤٦	٣,٥٣	٢,٥٤-*
٩	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	١٠,٨٦	٣,٢٩	٩,٥٧	٣,٢٥	١,٦٩
١٠	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين	١٤,٧٣	٣,٥٧	١٢,٥١	٥,١٢	٢,١٧*
١١	الصراعات المتعلقة بأسباب التنشئة لدى الأطفال	١٣,٦٤	٣,١٥	١١,٣٨	٤,٤٧	٢,٥٣*

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١

جدول رقم (١١)

يوضح دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل لدى عينة الأزواج علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي

م	الأبعاد	مرتفعو الضغوط ن = ٣٨		منخفضو الضغوط ن = ٣٨		قيمة (ت)
		م	ع	م	ع	
١	التألفية	١٥,٣٨	٤,٠٩	١٧,٥٤	٣,١٥	٢,٥٧-*
٢	الضيق الكلي بالزواج	٢٤,٤١	٦,٧٦	١٩,٩٧	٧,٦٩	٢,٦٤*
٣	التواصل الوجداني	١٨,٣٨	٤,٦٣	١٦,١٧	٥,١٦	١,٩٥
٤	[illegible]	٢٥,٩١	٦,٣٦	٢١,٠٧	٧,٥٩	٢,٨**

م	الأبعاد	مرتفعو الضغوط ن = ٣٨		منخفضو الضغوط ن = ٣٨		قيمة (ت)
		م	ع	م	ع	
٥	المشاركة في قضاء الوقت	١٣,٥٦	٥,٨٢	١١,٤٨	٤,٥٤	١,٧١
٦	الخلافات المالية	١٦,٠٦	٤,٣٨	١٣,٥٧	٥,٢٨	٢,٢٢*
٧	عدم الرضا الجنسي	٢٢,٧٨	٤,٧٩	١٩,٥٥	٦,٥٦	٢,٤٢*
٨	توجهات الأدوار	١٦,٢٤	٥,٣٦	١٩,٨٦	٤,١٢	-٣,٢٦*
٩	التاريخ العائلي للاضطراب الزواجي	١١,٥٣	٣,٢٣	٩,٧٤	٣,٦٤	٢,٢٣*
١٠	عدم الرضا عن العلاقة بين الوالدين	١٦,٤١	٣,٠٩	١٤,١٧	٣,٢٨	٣,٠٢*
١١	الصراعات المتعلقة بأساليب التنشئة لدى الأطفال	١٥,٥٣	٣,١٧	١٢,١٨	٤,٢٧	٣,٦٤***

* دالة عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١ ***دالة ع ٠,٠٠١.

وتتطبق نفس هذه النتيجة علي العينات الفرعية للرجال والنساء، فالجداول أرقام (١٠،١١) توضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل علي أبعاد مقياس الرضا الزواجي لدى الأزواج والزوجات كلاً علي حدة. وهو ما يؤيد القول بأن ارتفاع ضغوط العمل تؤثر علي الرضا الزواجي للأزواج والزوجات.

الفرض السادس وينص علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل لدى الأزواج والزوجات (العينة الكلية) في القلق والاكتئاب لصالح مرتفعي الدرجة في ضغوط العمل".

جدول رقم (١٢)

يوضح دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل

علي مقياس القلق والاكتئاب لدى العينة الكلية

الأبعاد	مرتفعو ضغوط العمل (ن = ٧٦)		منخفضو ضغوط العمل (ن = ٧٦)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
الاكتئاب	٢١,٢٩	٧,٢٤	١٩,٣٧	٨,٥٧	٢,١٠	٠,٠٥
القلق	٤٤,٢٧	٧,٠٩	٣٨,٩١	٨,٧٤	٥,٨٩	٠,٠٠١

من خلال عرض النتائج في الجدول رقم (١٢) يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي ضغوط العمل في القلق والاكتئاب لصالح مرتفعي ضغوط العمل.

وتتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع نتائج دراسة Kinnunen (1996) et al التي تشير إلي أن ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل تؤثر في إحساس الفرد بالمشقة، والتي تمتد آثارها إلي ظهور أعراض نفسية لدى الأزواج والزوجات. كما تشير دراسة Jayaratne, et al (1986) إلي أن الأزواج والزوجات الذين حصلوا علي درجات مرتفعة علي مقياس الإنهاك النفسي قد حصلوا أيضاً علي درجات مرتفعة في القلق والاكتئاب. وتكشف دراسة (1988) Greenglass & Burke عن أن المعلمين الذين يعانون من الإنهاك النفسي قد ارتفعت درجاتهم علي مقياس اختلال الأنية، كما ارتفعت درجات المعلمات في الاكتئاب وصراع الدور والصداع عن درجات المعلمين . أما دراسة (1997) Windle & Damencic فقد توصلت إلي أن ضغوط العمل تعتبر كمنبئ لظهور الأعراض الاكتئابية. من هذا العرض يتضح أن ارتفاع ضغوط العمل يؤدي إلي ظهور الأعراض المرضية النفسية كالقلق والاكتئاب.

خاتمة:

تقع الدراسة الحالية ضمن الدراسات التي تهتم بموضوع طبيعة الضغوط عبر

الحدود المتداخلة بين العمل والأسرة، وتأثير ذلك على كفاءة وفاعلية وتوافق أعضاء الأسرة. ويستخدم مصطلح الفيض (Spillover) للإشارة إلي نفاذ وانتقال الضغوط سواء في مجال العمل إلي مجال الأسرة، أو من مجال الأسرة إلي مجال العمل، أو في كلا الاتجاهين معاً.

ويقتصر اهتمام هذه الدراسة علي مجال تأثير ضغوط العمل على كفاءة العلاقات الزواجية، ومؤشرات الصحة النفسية للأزواج والزوجات، وقد كشفت الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات مختلفة عن وجود علاقة سالبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي، كما أظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة بين ضغوط العمل وظهور بعض الأعراض السيكاترية مثل القلق والاكتئاب والأعراض السيكوسوماتية.

فالشريك الذي يخبر مستوى مرتفعاً من ضغوط العمل ربما يصل إلي المنزل منهكاً ومرهقاً وفي حالة مزاجية سيئة مما يكدر جو التفاهم الأسري، هذه الضغوط غالباً ما تعطل وظائف الأسرة، وتنشأ عنها حالة من التوتر داخل الأسرة، تؤدي بدورها إلي حالة من القلق والاكتئاب ومن ثم ينتج عنها متاعب أسرية تؤثر على الرضا الزواجي لكل من الشريك والشريك الآخر.

وتجدر الإشارة إلي أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تتفق مع نتائج معظم الدراسات الأخرى، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبة بين ضغوط العمل والرضا الزواجي، وعلاقة ارتباط موجبة بين ضغوط العمل والقلق والاكتئاب. كما أظهرت النتائج أن الأزواج والزوجات الذين يعانون من ارتفاع ضغوط العمل لديهم انخفاض في الرضا الزواجي، وارتفاع في مشاعر القلق والاكتئاب.

المراجـــع

١- البيلاوي، فيولا (١٩٨٧): مقياس الرضا الزواجي (دليل المقياس) القـاهرة – الأنجلو المصرية.

٢- الخولي، سناء (١٩٨٣) : الزواج والعلاقات الأسرية – بيروت – دار النهضة العربية.

٣- سري، إجلال محمد (١٩٩١): علم النفس العلاجي ، القاهرة – عالم الكتب.

٤- شوقي، طريف، عبد الله، محمد (١٩٩٩): توكيد الذات والتوافـق الزواجـي، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، جامعة الكويت.

٥- الطريري، عبد الرحمن بن سـليمان (١٩٩٤): الضـغط النفسـي، مفهومـه، تشخيصه، طرق علاجه، ومقاومته. شركة الصفحات الذهبيـة الرياض.

٦- عبد الخالق، أحمد (١٩٨٤): قائمة القلق (الحالة والسمة)، وضع "سـبيلبيرجر" وزملاؤه، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

٧- عكاشة، أحمد (١٩٩٢): الطب النفسي، القاهرة – الأنجلو المصرية.

٨- كفافي، علاء الدين (١٩٩٩) : الإرشاد والعلاج النفسي الأسري – المنظـور النسقي الاتصالي – القاهرة – دار الفكر العربي.

٩- هيجان، عبد الرحمن محمد (١٩٩٨): ضغوط العمل، مطبوعات معهد الإدارة العامة – الرياض.

10- Baker, D.B. (1985). The Study of Stress at Work. Annual Review of Public Health. Vol. 6, p. 367-381.

11- Benazon, Nili, Wrighl, John and Sabourin, Stcphanc (1992): Stress, sexual satisfaction, and marital adjustment in infertile couples. Journal of sex and marilal therapy. Vol. 18(4) p. 273-284.

12- Bentell, N.J. (1986), Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences. Journal of Occupational Behavior, Vol. (7): p. 161-170.

13- Bromet, J.E., Dew, A.M., Parkinson, K.D. (1990): Spillover between work and family: A study of Blue-Collar working wives In Eckenrode, J & Gore, S. (eds). Stress between work and family, Plenum Press.

14- Burke, R.J. and Weir, T. (1981): Impact of occupational demands on non-work experiences. Group and organization studies Vol. (6), p 472-485.

15- Burke, R.J. (1982). Occupational demands on administrators and spouses, satisfaction and well-being, psychological reports, Vol.51, p. 823-856.

16- Caplan, R.D., French, J.R., Van Harrison, R. and Pinncau, S.R. (1975): Job Demands and Worker Health. (Washington, Department of Health Education and Welfare (NIOSH).

17- Cherry, N. (1978): Stress, anxiety and work. A longitudinal study, Journal of Occupational Psychology, Vol. 51: p. 259-270.

18- dark, W. B. (1996): The Stress of Job loss upon both partners in a marital relationship. Dissertation Abstracts International Vol. 57-03B. p. 2217.

19- Cobb, S. and Kasi, S.V. (1977): Termination: The consequences of job loss, Education and Welfare, Cincinaiti.

20- Cooper, C.L. and Marshall, J. (1976): Occupational Sources of Stress: A review of literature relating to coronary heart disease and mental ill health: Journal of Occupational Psychology Vol. 49, p. 11-28.

21- Cooper, C.L. and Payne, R. (1988): Causes, coping and consequences of stress at work, John Wiley & Sons.

22- Crosby, P. (1982): Relative Deprivation and working women, Oxford University Press, New York.

23- Crouter, A.C. (1984): Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface, Human Relations, Vol. 37, p. 425-442.

24- Crump, J.H, Cooper, C.L. and Smith, M. (1985): Investigating Occupational stress: a methodological approach. Journal of Occupational Behaviour, Vol. 1: p. 191-204.

25- DcFrank, S.R. (1988): Psychometric measurement of occupational stress: Current concerns and future directions in Hurrell, JJ. Murphy, L.R., Sauter, L.S. and Cooper, L.C. (eds). Occupational Stress, Taylor & Francis, New York.

26- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990): Stress between work and family. Plenum Press, New York.

27- Ferguson, D. (1973): A study of neurosis and Occupation, British Journal of Industrial Medicine, Vol. (30), p. 187-198.

28- Firnian, M.J. (1984): The development of an insirunicni 10 measure occupational stress in teachers:the Teacher Stress Inventory, Journal of Occupational Psychology, Vol. 57: p. 277-293.

٢٩- Fictcher, B.C. & Morris, D. (1987): The health of London licensed taxi drivers: evidence obtained using the crown-crisp Experimental Index, the job Diagnostic Survey, and the demands. Supports and constraints Questionnain Supports and constraints questionnaire. Presented t British Psychological Society. London Conferenc December.

٣٠- Fox, C.A. (1997): Marital, Parental, and Life satisfaction in clergy families: work stressor effects and religious coping styles as moderators, (Marital Satisfaction, parental satisfaction. Dissertation Abstracts, Vol. 59, p. 127.

31- French, J.R.P., Rogerse, W.L. and Cobb, S. (1974): Adjustment as

Person-environment in Coelho, G, Hamburg, D and Adams, J. (eds) Coping and Adaptation, New York Basic Books.

32- Ghcrman, E.M. (1982): Stress of the Bottom Line A Guide to Personal well-being and corporate health, Amacom, New York.

33- Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1988): Work and Family precursors of burn out in teachers: Sex differences. Sex-Roles. Vol. 18 (3-4) p. 215-229.

34- Greenhaus, J.H. and Kopelman, R.C. (1981): Conflict between work and non-work roles:Implications for the career planning process: Human RPla, Vol. 4, p. 1-10.

35- Greenhaus, J.H. and Bculcll, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles, Academy of Management Review, Vol. (10) p. 76-88.

36- Gutek, B.A., Larwood, L. and Stromberg, A.H. (1986): Women at work, In C.L. Cooper and I. Robertson (eds) Review Industrial Organisational Psychology, pp. 217-234 Johnwiley and Sons, Chichester.

37- Haynes, S.G., Fcinleib, M. Levinc, S., Scotch, N. and Kannel, W.B. (1978): The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham Study-11, prevalence of coronary heart disease, American Journal of Epidemiology, Vol. 107(5), p. 384-402.

38- Herman, J. B. and Gyllslrom, K. K. (1977): Working men and women: inter-and intra-role conflict, psychology of women quarterly. Vol. 1: p. 319-333.

39- Holt, **R, R.** (1982): Occupational stress Goldbcrger, L. and Breznitz, S. (ed) New York: Free Press.

40- House, J. (1974): Occupational Stress and Coronary Heart disease: A review and theoretical integration. Journal of Health and Social Behavior V. 15; p. 12-27.

41- Houseknecht, S.K., Vaughan, S. and Statham, A. (1987): The impact of singlehood on career patterns of professional women, Journal of Marriage and the Family, Vol. 49: p. 353-366.

42- Hurrell, J. J. (1989): An Overview of organizational stress and health In R, L. Murphy and F, Tschoenborn (Eds) stress management in work settings. New York Prager Publishers.

43- Hurrell, J. J., Murphy, L.R., Sauter, S.L. and Cooper, C.L. (1988): Occupational stress Taylor and Francis, New York.

44- Hurrell, J. J., and Colligan, M. J. (1982.) Psychological job stress. In Environmental and Occupational Medicine, (Ed) W.N. Rom, Boston: Little brown p. 425-30.

45- Jackson, P. R. and Warr, P. B. (1984): Unemployment and Psychological ill-health; the moderating role of duration and age, psychological medicine, Vol. 14: p. 605-614.

46- Jayaralne, S; Chess, W.A.; Kunkel; D.A. (1986): Burnoul its impact on child welfare works and their spouses, social work. Vol. 31(1): p. 53-59.

47- Jones, J. W. and Dubois, D. (1989): A Review of Organizational Stress Assessment Instrument In Murphy, L. R. and Schoenborn, T.F. (eds) Stress Management in work settings New York, Praeger.

48- Kahn, R.L., Wolf, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., and Rosenthua, R.A. (1964): Role stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: John Wiley.

49- Kantor, R.M. (1977): Work and the Family in the United States: A Critical Review and agenda for Research and Policy. New York Russell Sage.

50- Kasl, S.V. (1980): The impact of retirement. In C.L. Cooper and R.L. Payne (eds). Current concerns in occupational stress, pp. 137-86, Johnwiley and Sons Chichesier.

51- Kasl, S.V. & Cobb, S. (1980): The experience of losing a job: some effects on cardiovascular functioning, psychotherapy and psycho-somaiics. Vol. 34: p. 88-109.

52- Keefe, E. (1982): Inter-relationships of marital satisfaction and work investment, stress, and role adjustment: A comparison of families of employed women and homemakers. Dissertation Abstracts Vol. 43 p. 2693.

53- Kinnunen, -ulla; Gen-is, Jan and Vermulsl, Ad (1996): Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age. Family-relations. Journal of Applied Family and Child Studies, Vol. 45 (4): p. 449-455.

54- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. and Connelly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. Organizational Behavior and Human Performan.: e, Vol. 32, p. 198-215.

55- Laws, J. L. (1979). The second X: Sex role and social role, Elsevier, New York.

56- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984): Stress Appraisal and Coping: New York, Springer Publishing.

57- Leiter, M. P. and Dump, M. J. (1996): Work, home and in between: Longitudinal study of spillover, Journal-of-Applied-Behavioral Science, Vol. 32(1) p. 29-47.

58- Lewis, J. M, Bamhart, F.D., Nace, E.P, Carson, D.I. (1993): Marital satisfaction in the lives of physicians. Bullelin-of-lhe Menninger-clinic Vol. 57(4) p. 458-465.

59- Lodder, D.E. (1994). Determinants of Role Strain in Dual-Earner married couples with a school-aged child. Dissertation Abstracts International Vol. 55-1 OB p. 4623.

60- Maciver, J. (1969): The epidemiology menial illness in industry: Journal of Inlernaiional Psychiatric Clinicians, Vol. 6: p. 271-276.

71- Schuiz, M. S. (1994): Coping with negative emotional arousal: the daily spillover of work stress into marital interactions. Dissertation Abstracts, Vol. 55(09B), p. 4133.

72- Selye, H. (1976): The stress of life. (2nd ed.) New York: McGraw-Hill.

73- Sharda, B. D. & Nangle, B. E. (1982): Marital effects on occupational attainment In J. Aldous (ed). Two paychccks: Life in dual-earner families, sage, Beverly Hills.

74- Srivaslava, K. and Srivaslava, A. (1985): Job stress, marital adjustment, social relation and mental health of dual career and traditional couples: A comparative study perspeclives-in-psychological-ResearchVol.8(l)p.28-33.

75- Steffy, B. D. & Ashbaugh, D. (1986): Dual-Career Planning, Marital satisfaction and job stress among women in dual-career marriages. Journal-of-l··siness-and-psychology, Vol. 1(2) p. 114-123.

76- Stewari, A. J. (1980): Personality and Situation in the prediction of women?s life patterns, Psychology of women Quarterly, Vol. 5: p. 195-206.

77- Sweatman, S. M. (1995): Marital satisfaction. Cross-cultural adjustment stress and the psychological sequelae. Dissertation Abstracts International V. 57-01B, p. 713.

78- Wahl, W. (1985): Conducting Psychotherapy: Impact upon the psychotherapists marital relationship (stress, clinical, marital satisfaction) dissertation abstracts. Vol. 47, p. 1274.

79- Wallet, K. A. (1994): Occupation as a Police Officer and its effects on marital satisfaction, Dissertation Abstracts, Vol. 55(A) p. 4623.

61- McGrath, J. E. (1976): Stress and Behavior in organi/.alions. In Dunnetle, M. D. (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology ? New York, John Wiley, pp. 1351-1395.

62- Murphy, L.R., and Schoenborn, T.F. (1989): Stress Management in work settings Praeger.

63- Nieva, V. F. (1985). Work and Family Linkages. In L. Larwood, A.H. Stromberg and B. A. Gutek (eds), Women and Work: An Annual Review, Vol. 11, pp. 162-190, Sage, Beverly Hills.

64- Orpen, C. (1978): Work and nonwork satisfaction: a causal-correlational analysis. Journal of Applied Psychology, v. 63, p. 530-532.

65- Pleck, J. H. (1985A): Working wives and working husband. Sage, Beverly Hills.

66- Pleck, J. H. and Siaincs, G. L. (1985B): Work schedules and family life in two-earner couples. Journal of Family Issues, Vol. 6: p. 61 -82.

67- Ralhod, S. (2000). A survey of stress in psychiatrists working in the Wessex Region, Psychiatric Bulletin, Vol. 24, p. 133-136.

68- Repetti, R. (1987): Linkages between work and family roles. In S. Oskamp (ed) family processes and problems: Social Psychology Aspects: Newbury Park: Sage.

69- Richardson, J. G. (1979): Wife occupational superiority and marital troubles: an examination of the hypothesis. Journal of Marriage and the Family. Vol. 41, p. 63-72.

70- Roy, A. (1978); Vulnerability Factors and depression in women. British Journal of Psychiatry, Vol. 133,p.106-110.